



BULLETIN DE LA FNAS FO N° 368 | JUILLET/AOÛT 2026

POUR L'INDEXATION
DES SALAIRES
SUR LE COÛT
DE LA VIE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 368 | JUILLET/AOÛT 2026

POUR L'INDEXATION
DES SALAIRES
SUR LE COÛT
DE LA VIE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 368 | JUILLET/AOÛT 2026

POUR L'INDEXATION
DES SALAIRES
SUR LE COÛT
DE LA VIE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 368 | JUILLET/AOÛT 2026

COÛT
DE
LA
VIE

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

Inclus dans ce numéro :



Édito	3
Communiqués et déclarations	9
Notre histoire.....	15
Le recrutement dans le secteur social et médico-social	17
Ateliers et chantiers d'insertion	21
Aide à domicile.....	22
ALISFA.....	27
CCN 51.....	28
CCN 65	29
CCNT66/CHRS.....	30
Familles Rurales	33
Handicap	35
Missions locales.....	35
Régies de quartier.....	36
Formation Professionnelle.....	37

Les Apprentis d'Auteuil.....	38
Section fédérale des cadres.....	46
Section fédérale des retraités.....	47
Mobilisation à partir du 26 mai.....	54
Audience au ministère de la santé.....	67
SDAS 22	70
SDAS 25	72
Communiqué de presse	73
Mon petit droit m'a dit	75

AGENDA MILITANT 2026

	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
Bureau Fédéral	9 et 10	7 et 8	27	29 et 30	20 et 21	17 et 18 30	20 et 21
Conseil Fédéral				8 et 9			
Comité Confédéral National							
Stage Fédéral à Noirmoutier	22 - 29 : Session 1 COMPLET			21-25 : Session 2 COMPLET			
Réunions Nationales et autres journées de formations	1-3 : Journées ML 8-12 : Formation AA à Vernon 10 : Bureau de la SFC 18 : Bureau de la SFR	Du 01 au 03 : Journées Action Enfance 06 : Journée AUREORE	Bonnes vacances !! 	15 et 16 : Journées Régies de quartier DU 15 au 17 : Parcours TH 17 : Bureau de la SFR Du 28/09 au 02/10 : Formation AA	13-15 : Parcours DSC 27-28 : Journées BAD		7-9 : Journées Missions Locales à Beaucaire
AG des SDAS	26 : SDAS 82			14 : SDAS 67 21 : SDAS 57	22 : SDAS 78		



POUR L'INDEXATION DES SALAIRES SUR LE COÛT DE LA VIE

Tout le monde le sait, le SMIC augmente avec l'inflation ce qui permet le maintien du pouvoir d'achat des salariés les moins bien payés de notre pays. C'est un acquis essentiel de nos droits sociaux du fait de son indexation sur le coût de la vie.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2021, selon l'INSEE, il a augmenté de 20,1 % garantissant ainsi à 2,8 millions de salariés du secteur privé non agricole, soit 13,35 % de ses salariés, un salaire décent.

Avec les cotisations sociales que nous versons, notre salaire différé est un complément financier, une assurance sociale, qui nous garantit nos droits à la Sécurité Sociale (santé, chômage, retraite), comme l'ont rappelé bon nombre des délégués du 26ème congrès confédéral.

Ainsi, notre confédération a raison d'affirmer : « que cela soit le dernier rapport du CORI, lequel confirme le problème des ressources dans le cadre du financement des retraites ; que cela soit le plongeon constaté des minima de branche sous le SMIC revalorisé ; que cela soit le gel persistant des salaires indiciaires dans le public et la demande sévère de nouveaux efforts d'économies aux administrations de l'État ; que cela soit l'attente pressée d'une loi sur la transparence salariale... »

« L'analyse de ces situations, et de bien d'autres, renvoie aux revendications de FO et à leur pertinence démontrée chaque jour. »

« Pour combiner santé de l'économie et progrès social, il faut en effet, non pas de énièmes plans d'austérité » et une augmentation sans fin des budgets militaires « mais une hausse des salaires avec une échelle mobile appliquée aux grilles, davantage d'actifs en emploi, notamment parmi les jeunes et les seniors, une conditionnalité des aides publiques aux entreprises, une réindustrialisation conduite par un État stratège... »

Il est plus que temps d'inverser un tel cours des choses qui aboutit à ce qu'au 1er juin 2026, une débutante auxiliaire de vie sociale ou un débutant éducateur spécialisé soit pour la première fois payé au SMIC et seulement grâce à une indemnité différentielle - qui est obligatoire - car aucun salarié, quel que soit sa classification conventionnelle, ne peut être payé en dessous du SMIC.

L'austérité budgétaire qui nous est appliquée depuis 1983 ne pouvait qu'aboutir à une telle situation de régression salariale, donc sociale.

La non-prise en compte de nos propositions d'amélioration des classifications dans les conventions collectives, l'absence d'augmentation des valeurs de points, le non-financement des 183 euros pour tous, au final, toutes nos propositions visant à améliorer les conventions collectives n'ont jamais été entendues ou si peu. A force d'ignorer nos revendications : revalorisations des classifications, financement des 183 euros pour toutes et tous, les pouvoirs publics et les employeurs ont poursuivi leur rôle conjoint visant à affaiblir nos conventions collectives et dégradant nos salaires.

Ainsi la volonté politique de poursuivre la paupérisation de la classe ouvrière - dont font partie tous les salariés du secteur sanitaire, social et médico-social, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile - vient de franchir concrètement un cran supplémentaire.

Inimaginable pour nos anciens lorsqu'ils ont négocié nos premières conventions collectives, la création et le financement de la formation qualifiante et diplômante avec les diplômes d'État qui vont avec, ainsi que les budgets à la hauteur des besoins nécessaires pour les personnes les plus fragiles ou les plus démunies de notre société.

Diplômes d'État, convention collective nationale et financement égalitaire d'État : ces trois piliers essentiels ont permis la professionnalisation du secteur et son éloignement d'un amateurisme et d'un bénévolat source de maltraitance sous toutes ses formes qu'elles soient physiques, psychologiques, sexuelles, voire de négligences, sujet malheureusement de nouveau à la une de l'actualité.

Mais peut-il en être autrement ? Lorsque l'austérité financière en cours, comme nous l'avons écrit, frappe tous nos secteurs professionnels mais aussi l'hôpital public, l'éducation, la justice, la police judiciaire et prépare de nouveaux drames, « tragédies, médiatisées ou invisibilisées. »

Le 27 juin, nous avons déposé au ministère notre cahier national de revendications. Connu de tous, il reste un outil utile pour la syndicalisation. Il montre notre constance et notre fidélité à nos principes de liberté et d'indépendance quels que soient les gouvernements.

L'austérité ne date pas d'hier. Elle se poursuit quelles que soient les couleurs des gouvernements depuis 1983. Cette année-là, le gouvernement socialiste de Pierre Mauroy et Jacques Delors a mis fin à l'indexation automatique des salaires sur l'inflation. « Tournant de la rigueur » dont nous subissons encore les conséquences.

Alors, si le SMIC à augmenter de 20,1 % depuis 2021, qu'en est-il de nos salaires conventionnels ?

Chacun d'entre nous, salariés du secteur de l'aide à domicile ou du social, en regardant sa propre fiche de paie, peut le constater. Et encore plus ceux qui n'ont pas bénéficié des 183 euros net (246 brut) acquis pour le secteur public lors du Ségur de la Santé de 2020, pas pour tous et toujours pas pour tous.

Comme l'indique notre 26ème congrès confédéral « 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. » et « mandate le bureau confédéral en ce sens pour qu'il s'adresse et propose aux organisations syndicales l'action commune. »

Il est plus que temps de s'atteler à cette tâche car aux 30 milliards de coupes budgétaires, le gouvernement vient d'y ajouter 10 milliards. Il prévoit 40 milliards de coupes supplémentaires en 2027. Ces plans d'austérité ont pour conséquence que le chômage atteint son plus haut niveau depuis plus de 4 ans. Ainsi, les licenciements se multiplient partout, notamment les AESH qui refuseront les modifications de leur contrat de travail, mais aussi, parce qu'au nom de l'inclusion scolaire forcée, on ferme des établissements sociaux et médico-sociaux comme des lits de pédopsychiatrie quoiqu'il en coûtera finalement socialement.

Il n'y a aucune raison d'attendre et encore moins du fait des échéances politiques. Nous l'avons fait de notre côté à compter du 26 mai 2026.

Je suis sûr que notre confédération saura faire le nécessaire, comme en 2023, à savoir proposer l'action et la mobilisation commune qui seules pourront faire reculer ce gouvernement.

Tous les jours et dans leur propre mobilisation, les salariés et les camarades de l'aide à domicile montrent la voie. Nous soutenons et saluons tous leurs combats qui préfigurent le moment où toute la classe ouvrière, ensemble et dans la grève générale, obtiendra satisfaction. Partout tentons de gagner nos revendications immédiates.

Continuons d'aider les salariés, sur les bases de nos justes revendications et de leurs propres cahiers de revendications, à prendre avec nous leurs propres affaires en main.

Rien ne nous sera donné.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”



“

DOPER LES SALAIRES CONVENTIONNELS POUR EN FINIR AVEC LA SMICARDISATION, C'EST URGENT !

À chaque revalorisation du Smic, seul salaire indexé sur l'inflation, le scénario se répète. Dans nombre de conventions collectives, les premiers niveaux de salaires repassent sous le Smic. Et le phénomène s'accélère, boosté par la revalorisation automatique du Smic au 1er juin (+ 2,41 %), cela découlant de la forte hausse des prix (+ 2,4 % en mai sur un an) enregistrée depuis la guerre au Moyen-Orient. Bilan : selon les chiffres du ministère du Travail, présentés aux interlocuteurs sociaux lors du comité de suivi des salaires des Branches le 27 mai, 70 % des Branches ont des minima sous le Smic. De fait, sur 179 Branches, 126 (représentant 11,9 millions de salariés) ne sont plus en conformité depuis le 1er juin. Elles devront renégocier les salaires conventionnels pour intégrer la revalorisation du Smic. Le décrochage des salaires est préoccupant dans le privé, ainsi que dans la fonction publique où l'Union interfédérale FO pointe la décision du gouvernement de ne pas augmenter la valeur du point d'indice. Solution ersatz afin que le traitement indiciaire de 862 000 agents ne bascule pas sous le Smic, le gouvernement a décidé du versement d'une indemnité différentielle. La colère monte particulièrement aussi dans le secteur médico-social, où la plupart des conventions collectives de l'Action sociale et de la Santé privée affichent désormais des minima en dessous du Smic. Fin mai, dans le cadre d'une intersyndicale, la FNAS-FO et FO-Santé privée ont ainsi appelé à trois jours de grève pour alerter le ministère sur l'urgence d'augmenter les salaires.

De l'urgence d'une échelle mobile des salaires

Pour FO, il faut agir à plusieurs niveaux sur les salaires. D'abord, obliger le patronat des 126 Branches non conformes à renégocier au plus vite. Lors de la réunion du 27 mai, la confédération a réitéré sa demande d'une conditionnalité des allègements de cotisations sociales accordés aux employeurs à la mise en conformité des salaires conventionnels. Un mode dérogatoire pour le calcul du coefficient servant à établir le montant de la réduction générale (RGDU) de cotisations a certes été introduit dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026. Ce coefficient peut être calculé non sur la base du Smic mais sur celle du salaire minimum national professionnel — donc dans la Branche — des salariés sans qualification. Pour les Branches en délicatesse avec le Smic et qui n'ont prévu aucune négociation pour se mettre en règle, ce mode de calcul fait forcément baisser le montant des exonérations... Mais le décret n'est toujours pas paru. Il est urgent d'augmenter chacun des niveaux de salaires dans une grille, revendique aussi FO : C'est une véritable paupérisation des salariés qui se met en place. De nombreuses Branches se contentent de réajuster les premiers coefficients des grilles

salariales au niveau du Smic et n'augmentent pas les autres. Le patronat tire les salaires vers le bas, parce que les employeurs bénéficient d'exonérations de cotisations jusqu'à 1,6 fois le Smic. Résultat : les grilles salariales se tassent d'année en année, analyse Franck Mary-Montlaur, secrétaire confédéral chargé de la négociation collective et de la représentativité. Pour FO, il s'agit donc d'en finir avec ce tassement des grilles qui aboutit à une Smicardisation des salaires. La confédération ne cesse ainsi de rappeler l'urgence de restaurer une échelle mobile des salaires. Elle demande aussi la suppression de l'article 3231-3 du Code du travail, stipulant l'interdiction des clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance [le Smic, NDLR] ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords. Quand le Smic augmente, tous les autres salaires devraient suivre, appuie Franck Mary-Montlaur. Pour l'heure, plusieurs fédérations FO ont déjà exigé la réouverture de négociations conventionnelles, en visant des hausses salariales sensibles, nettement supérieures à la revalorisation du Smic.

Ariane DUPRÉ
Journaliste à L'inFO militante

Coiffure et esthétique : la FGTA-FO revendique une véritable reconnaissance des qualifications

Dans la Branche de la coiffure, les salaires avaient été revalorisés de 2,3 % en mars dernier, après un an d'une négociation particulièrement difficile. Mais du fait de l'augmentation du Smic de 2,4 % au 1er juin, les premiers niveaux de la grille salariale sont repassés en dessous du salaire minimum. Les trois échelons du premier niveau se situent entre 1 843 et 1 845 euros brut mensuels, et le premier échelon du niveau 2 à 1 869 euros, pour un Smic à 1 867,02 euros.



FO a demandé la réouverture des négociations dans l'esthétique

Il va falloir une entente entre les syndicats représentatifs du secteur pour aller chercher beaucoup plus et conserver les écarts entre les échelons, prévient Stéphanie Prat-Eymeric, secrétaire fédérale chargée du secteur à la FGTA-FO, qui espère une aug-

mentation d'au moins 4 %. Le sujet devait être abordé le 16 juin, en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le dialogue social est plus apaisé dans la Branche de l'esthétique, où les salaires ont été revalorisés au 1er juin, mais déjà rattrapés par le Smic pour les deux premiers coefficients de la grille. La FGTA-FO a demandé la réouverture des négociations salariales en revendiquant une augmentation de 3,5 %. Cela nous permettrait de garantir une véritable reconnaissance des qualifications et des métiers. Il y a 13 euros d'écart entre le premier niveau, à 1 848 euros, et le deuxième, à 1 861 euros. Il ne faudrait pas tout perdre en une seule fois, ajoute-t-elle. Les employeurs, qui se sont dit prêts à négocier, feront un retour sur cette proposition lors de la prochaine CPPNI, le 30 juin.

Clarisse JOSSELIN
Journaliste à L'inFO militante

Métiers du froid : vers une réouverture des négociations de Branche

Comme dans de nombreux secteurs professionnels, dans la Branche du froid la revalorisation du Smic de 2,41 % au 1er juin a rebattu les cartes des dernières négociations. Celles-ci avaient pourtant donné satisfaction. Les discussions ont commencé à 0,8 %, raconte Nathalie Capart, secrétaire fédérale chez FO Métaux. Il a fallu qu'on bataille pour obtenir 1,2 % de hausse sur l'ensemble de la grille. On était alors bien au-dessus du Smic, autour de 40 euros de plus pour le premier échelon.

Alors que le salaire minimum s'élève désormais à 1 867,02 euros brut mensuels, le premier niveau de la grille n'est plus que 5 euros au-dessus du Smic pour les techniciens frigoristes. De quoi activer la clause de revoyure prévue dans l'accord. La première réunion de cette nouvelle série aura lieu le 30 juin. Objectif : retrouver un écart entre le Smic et le premier niveau similaire aux précédentes avancées.

Une Branche comptant beaucoup de TPE

« Il faut quand même rendre la Branche attractive, vu les conditions de travail : rester longtemps dans des frigos, poser des climatisations par tous les temps, etc., explique Nathalie Capart. Pour les près de 35 000 salariés du froid, ces négociations sont d'autant plus importantes que leur secteur est composé à 80 % de TPE. On essaye toujours de créer un écart avec le Smic, car les salariés ne peuvent compter que sur la Branche : il n'y a généralement pas d'organisations syndicales dans leurs entreprises. »

Fanny DARCILLON
Journaliste à L'inFO militante

Textiles artificiels et synthétiques : « Les salaires très bas rendent le recrutement difficile et favorisent les départs »

Dans la Branche textiles artificiels, synthétiques et assimilés, qui compte quelques 56 000 salariés, la grille de rémunération démarre à 1 857 euros brut, soit 10 euros de moins que le Smic revalorisé. Les deux premiers coefficients se situent donc désormais en dessous du salaire minimum. Bien sûr, cela grogne chez les salariés car avec l'augmentation automatique du Smic, les trois premiers coefficients se situent quasiment au même niveau, observe Véronique Bréger, secrétaire fédérale et responsable de Branche à la fédération FO de la Chimie. L'ancienneté ne serait donc plus valorisée.

Dans notre secteur beaucoup de salariés sont vraiment payés au ras de la grille, observe aussi la militante. Les salaires sont très bas, cela rend le recrutement difficile et même cela favorise les départs.

Un rendez-vous de négociation le 17 juin

Et la secrétaire fédérale de rappeler que par le passé, l'entreprise dans laquelle elle est salariée avait dû faire appel à des travailleurs étrangers pour un coût final plus élevé que si une augmentation des salaires avait été appliquée. Sans compter que lorsqu'on laisse partir des gens, ce sont des compétences et de l'expérience qui disparaissent. Le dernier accord de Branche date du 1er janvier. Les organisations syndicales avaient alors obtenu 1,5 % d'augmentation, accompagnés d'une clause de revoyure. Rendez-vous est pris pour le 17 juin, soulignait au début du mois Véronique Bréger, confiante dans l'issue de la négociation, indiquant que la représentation patronale peut se montrer conciliante lorsqu'il y a de l'inflation.

Sandra DÉRAILLOT
Journaliste à L'inFO militante

Branche 3D :

*« C'est le salaire qui importe, pas les
à-côtés »*

Dans la Branche 3D, qui regroupe les entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation et qui emploie près de 7 000 personnes, le premier niveau, le plus bas de la grille salariale, est désormais dépassé par le Smic et le second niveau est juste au-dessus. La question de la revalorisation des salaires doit être abordée début juillet avec les employeurs. La FEETS-FO revendique une hausse de 3,5 % sur toute la grille, avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2026.



Manque d'attractivité

En janvier dernier, FO avait été la seule organisation à avoir refusé de signer les augmentations salariales pour 2026 proposées par la chambre patronale. La hausse était de 1,2 % pour le premier niveau, puis dégressive ensuite, ce qui était largement insuffisant. Pour tenter de nous amadouer, les employeurs avaient augmenté le panier repas et l'ancienneté. Mais pour nous, c'est le salaire qui importe, pas les à-côtés, explique Malvina Caubère, secrétaire fédérale chargée du secteur.

Dans cette Branche, constituée de trois grosses entreprises et de nombreux petits indépendants, les négociations salariales sont très compliquées. La chambre patronale met le sujet à l'ordre du jour mais décide ensuite unilatéralement une hausse d'environ 1 %, dénonce la négociatrice.

Dans ce secteur méconnu mais essentiel, les conditions de travail sont difficiles, et pas seulement du fait de l'exposition aux produits chimiques et de la proximité avec des rats ou des insectes. Les salariés sont pour beaucoup des itinérants, qui font beaucoup de route, avec des horaires étendus et des objectifs parfois difficiles à atteindre. Les employeurs se plaignent du manque d'attractivité des métiers, mais le salaire y participe, poursuit Malvina Caubère qui espère que cette fois, les revendications de la FEETS-FO seront entendues.

Clarisse JOSSELIN
Journaliste à L'inFO militante

Transports et logistique :

« On fera grève si les salaires n'augmentent pas »

Depuis début juin, la fédération nationale transports et logistique FO-UNCP bataille pour rouvrir des négociations salariales dans les secteurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Avec la revalorisation de 2,41 % du Smic au 1^{er} juin, la plupart des minima conventionnels sont en effet repassés sous la barre du Smic. Dans le déménagement, le premier niveau de la grille (12,03 euros brut de l'heure) est désormais 28 centimes en dessous du Smic horaire (12,31 euros brut au 1^{er} juin). Dans la logistique, les sept coefficients de la grille salariale ont basculé sous le Smic. Idem dans le transport routier de marchandises, où quasiment tous les niveaux sont inférieurs au minimum légal. Dans ce secteur, il n'y a pas eu d'augmentation des salaires depuis 2023, rappelle Patrice Clos, secrétaire général de la FNTL FO-UNCP.

FO revendique des augmentations, entre 2,5 % et 10 % selon les secteurs

Dans le transport routier de marchandises, le patronat a proposé d'ouvrir des négociations salariales début septembre. Nous voulons une augmentation de 10 % pour rattraper les trois années blanches, avertit Patrice Clos. Dans le transport privé de déchets, où le premier niveau de la grille est désormais 40 centimes en dessous du Smic horaire, le patronat s'est dit prêt également à rouvrir des NAO, sans date précise. Pour l'instant, il propose une augmentation de 1,2 %, ce qui est très insuffisant au regard de l'inflation, indique le secrétaire général de la fédération. La FNTL FO-UNCP revendique des hausses salariales de 2,5 % à 10 % selon les secteurs. Et Patrice Clos prévient : Si nous n'arrivons pas à obtenir des augmentations dans les Branches et dans les entreprises, nous prévoyons des grèves à l'automne.

Ariane DUPRÉ
Journaliste à L'inFO militante

”



L'inFO militante

L'article que vous êtes en train de lire est tiré de la revue « L'inFO militante », le bimensuel de la confédération Générale du Travail Force Ouvrière.

[Consulter les articles](#)





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

Communiqués et déclarations



DÉCLARATION INTERSYNDICALE USPAOC CGT & FNAS FO & CFDT Santé Sociaux Branche ALISFA - Appel à la grève et à la mobilisation mardi 26 mai 2026

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

Face à la dégradation des conditions de travail des salariés de la branche, l'intersyndicale USPAOC CGT, FNAS FO et CFDT Santé Sociaux appelle à la mobilisation et à la grève à partir du mardi 26 mai 2026.

Dans les structures de l'animation, du lien social, des centres sociaux, des associations de développement local et des espaces de vie sociale, les salariés assurent des missions essentielles de cohésion sociale, souvent avec des équipes en sous-effectif, des amplitudes de travail importantes et une précarité grandissante. Alors que l'inflation frappe durement les salariés, la question d'une augmentation générale des salaires devient cruciale.

Cette situation s'inscrit également dans un contexte de désengagement progressif de l'État et des collectivités territoriales du financement des politiques sociales et de l'éducation populaire. Les restrictions budgétaires et la baisse des financements publics fragilisent durablement les structures de la branche ALISFA, reportant toujours davantage les contraintes économiques sur les salariés. Les salaires deviennent ainsi une variable d'ajustement budgétaire, au détriment de la reconnaissance des qualifications, des métiers et de la qualité des missions exercées auprès des populations.

La situation est devenue intenable :

- salaires insuffisants ;
- perte continue du pouvoir d'achat ;
- surcharge de travail ;
- manque de reconnaissance ;
- précarisation des emplois ;
- difficultés de recrutement liées aux faibles rémunérations ;
- épuisement professionnel et souffrance au travail.

L'intersyndicale USPAOC CGT, FNAS FO et CFDT Santé Sociaux refuse que les salariés de la branche ALISFA soient les variables d'ajustement des politiques d'austérité et des restrictions budgétaires.

Dans la continuité des mobilisations intersyndicales du secteur sanitaire, social et médico-social, nous portons des revendications claires et immédiates :

- la revalorisation immédiate des grilles conventionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la réduction de la charge de travail ;
- des embauches pérennes et qualifiées ;
- la lutte contre la précarité et les temps partiels imposés ;
- la reconnaissance des qualifications et des métiers ;
- des financements publics à hauteur des besoins des structures et des populations accueillies.

L'intersyndicale USPAOC CGT, FNAS FO et CFDT Santé Sociaux réaffirme ses valeurs de solidarité, de justice sociale, d'égalité et de défense des droits collectifs. Nous combattons une logique de rentabilité incompatible avec les missions humaines et sociales portées par les salariés de la branche ALISFA.

Parce qu'il n'y aura pas de qualité d'accompagnement sans salariés respectés, reconnus et correctement rémunérés ! L'intersyndicale USPAOC CGT, FNAS FO et CFDT Santé Sociaux appelle l'ensemble des salariés de la branche ALISFA à se réunir, échanger, construire les revendications dans les équipes et participer massivement aux mobilisations et actions de grève.

ENSEMBLE, EXIGEONS : DES SALAIRES DIGNES, DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIGNES, ET LE RESPECT DE NOS MÉTIERS.

**TOUTES ET TOUS EN GRÈVE ET MOBILISÉS
À PARTIR DU MARDI 26 MAI 2026 !**



CMP 22 MAI 2026 - CCNT66-CHRS FUSION 66 CHRS

FO EXIGE UNE TRANSPOSITION ENCADREE ET SECURISEE DANS LES CLASSIFICATIONS

Pour la FNAS FO, la situation inédite dans laquelle se trouve les salariés des CHRS engage en urgence la Commission Mixte Paritaire à prendre des mesures au niveau de la Branche de façon à garantir une égalité de traitement dans la mécanique en cours de fusion des accords CHRS et de la CCNT66.

La FNAS FO a fait des propositions qui ont été balayées par les employeurs.

Pour des raisons purement économiques, des associations cherchent à contourner les dispositions plus favorables, en imposant des méthodes de transposition contestables puisqu'elles créent des disparités entre les salariés des CHRS.

Pour FO, c'est inacceptable.

FO exige qu'un accord soit mis à la signature dès aujourd'hui. Cet accord doit garantir que : « *Le rattachement des salariés des structures appliquant préalablement les accords CHRS aux grilles de classification-rémunération de la CCNT 66 s'effectue au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.* »

L'accord proposé le 5 février 2026 par les employeurs, que la FNAS FO a souhaité améliorer dans un premier temps et qu'elle continuera à vouloir faire progresser, doit être mis à signature. FO sera signataire.



”

“

CMP 22 MAI 2026 - CCNT66-CHRS

FO EXIGE UNE REVALORISATION IMMEDIATE DES SALAIRES

32 grilles infra smic au 1^{er} juin 2026 dans la CCNT66 et les groupes 1 à 4 dans les CHRS !

Le SMIC augmente de 2,41 % au 1^{er} juin 2026. Le salaire minimum conventionnel dans la CCNT66/CHRS recule à nouveau : 137,36 euros en dessous du SMIC.

Au 1^{er} juin 2026, tout indice conventionnel inférieur à 436 sera inférieur au SMIC.

Il ne restera que les grilles cadres CHRS et CCNT66, 2 grilles non-cadres dans la CCNT66 et le Groupe 5 dans les CHRS qui démarreront encore au-dessus du SMIC !

Depuis 20 ans, les employeurs accompagnent les politiques d'austérité, en refusant de signer et de porter à l'agrément, les avenants d'amélioration présentés par les organisations syndicales.

Cette politique patronale a conduit la Branche professionnelle à la situation que nous connaissons : des salariés et leurs familles en grande difficultés économiques, 30000 postes vacants, un turn-over nuisible à la qualité des accompagnements, des conditions de travail accablantes, des conventions collectives et leurs salariés abandonnés.

La FNAS FO dénonce le blocage des négociations salariales. Les positions et décisions prises par les employeurs portent gra-

vement atteinte aux droits des salariés et mettent le secteur en péril.

Augmenter la valeur du point, une urgence et une nécessité !

→ **FO revendique une revalorisation immédiate de la valeur du point, dès le 1^{er} juin 2026, à 4,25 € pour sortir les grilles de l'infra-**

→ **Puis, l'ouverture d'une négociation visant à revaloriser la valeur du point à 5,30 € (salaire minimum conventionnel 125 % du SMIC).**

La FNAS FO invite l'ensemble des salariés et leurs syndicats à combattre l'austérité, qui ne saurait être une fatalité, et pour cela à s'inscrire massivement dans la mobilisation intersyndicale nationale du 26 mai 2026.

La satisfaction des revendications passera par la mobilisation et la grève des salariés.

”

“

Section Fédérale des Retraités

MOBILISATION DU 26 MAI 2026

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière est solidaire de l'appel de la FNAS FO en intersyndicale pour une mobilisation à partir du 26 mai 2026.

La SFR soutient les actions de grèves et de manifestations pour une augmentation générale des salaires.

La FNAS FO et les autres organisations syndicales dénoncent la destruction de nos secteurs médico-sociaux et souhaitent frapper fort pour obtenir les moyens nécessaires pour l'amélioration des conditions de travail et la prise en charge de tous les usagers.

Exigeons :

→ L'augmentation des salaires prenant en compte la perte du pouvoir d'achat depuis 30 ans ainsi que le versement des 183 € pour tous.

→ Des financements publics garantis, à la hauteur des besoins réels de la population.

→ Un plan d'urgence national d'emploi et de qualification.

Des moyens pour :

→ Le maintien des emplois, des embauches et de la formation sur le temps de travail, des personnels qualifiés et diplômés.

→ Des conditions de travail, l'amélioration des droits existants et garanties collectives.

→ L'arrêt des fermetures d'établissements, de services de jour comme de nuit, de lits...

- L'arrêt de la financiarisation et la marchandisation du secteur médico-social.
- Le maintien de l'amélioration de l'accès aux soins et à l'accompagnement.
- La prise en charge de tous les déplacements et trajets réel dans le secteur de l'aide à domicile.
- 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.

La SFR appelle ses adhérents retraités à se mobiliser.

Soyez nombreux, le 26 mai 2026 à soutenir ces grèves et participer aux manifestations dans vos départements.

Pour la Défense de la Sécurité Sociale de 1945, pour une augmentation générale des salaires et des retraites.

”

“

AUGMENTATION DU SMIC AU 1^{ER} JUIN 2026 ET CONSÉQUENCES dans les CCNT du Sanitaire, Social, Médico-social, Petite enfance, Insertion, Aide à domicile

CCNT 66 = 32 grilles en dessous du SMIC

CHRS = les 4 premiers groupes en dessous du SMIC, soit 1 de plus celui des moniteurs éducateurs

Familles Rurales = les 2 premiers indices en dessous du SMIC et le 3^{ème} seulement 1,11 euros au-dessus

CCNT51 = 29 métiers dont 7 nouveaux métiers en dessous du SMIC (aides-soignants, aes, moniteur éducateur, tisf, secrétaire médicale, ...)

Aide à Domicile = tous les échelons du degré 1 seront en dessous du SMIC malgré l'avenant

CCNT65 = 25 coefficients en dessous du SMIC et les 4 groupes des non-cadres en dessous du SMIC

ALISFA, ACI, Régie de quartier et ML PAIO = tassement des salaires



”

“

CCommuniqué Missions Locales du 3 juin 2026

LE MINISTERE DOIT AGIR !

Mardi 16 juin 2026 : le ministère du travail recevra les organisations syndicales.

FORCE OUVRIERE portera, dans l'unité syndicale, les revendications des salariés :

- Augmenter les salaires
- Obtenir des moyens pour accompagner correctement les jeunes
- Améliorer les conditions de travail

Des conditions dégradées pour l'insertion des jeunes

Alors que les jeunes présentent de plus en plus de difficultés, les moyens nécessaires pour réaliser l'accompagnement social, psychologique manquent cruellement. L'inadéquation des exigences informatiques, administratives et financières avec les besoins des jeunes doit être dénoncée et doit cesser.

Les moyens ne sont pas là pour accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi : il n'y a plus de modules de formation pour les jeunes (remise à niveau, FLE). De même, l'offre de formations professionnelles diminue, qui plus est, les formations disponibles sont proposées en distanciel, ce qui n'est pas adapté.

- **Le nombre de jeunes ne fait qu'augmenter. Leur situation est plus que préoccupante (pauvreté, déscolarisation, troubles psychiatriques...)**
- **Les employeurs des Missions Locales ont délesté jusqu'à 20 % des salariés dans certaines structures !**
- **Les salariés n'en peuvent plus, le taux d'absence pour arrêt de travail explose (jusqu'à 16 % dans certaines structures), les salariés absents ne sont pas remplacés ;**

Des conditions de travail accablantes

L'ampleur de la charge administrative est démesurée !

Les tâches administratives sont de plus en plus déconnectées du sens de la mission initiale qui devrait être exercée auprès des publics des Missions Locales.

Elles ne visent qu'à répondre aux exigences de financements et suppriment du temps d'entretien, relationnel et d'accompagnement. **De plus, le système informatisé ne prend pas en compte l'intensité des besoins, ni les situations complexes, ni le temps passé à remplir les cases !**

Parlons des financements FSE ! Des exigences extravagantes et des paiements qui restent en attente pendant plusieurs années !

Les pratiques professionnelles sont toujours plus détournées de leurs valeurs fondamentales. Les jeunes sont sélectionnés pour

atteindre les objectifs de mise en emploi, objectifs finalement inatteignables puisqu'ils ne correspondent pas à leurs besoins !

FORCE OUVRIERE s'oppose fermement à toutes formes de sélection dans les profils des jeunes, FO défend l'accueil inconditionnel, la liberté et les moyens d'écrire son avenir.

Le gouvernement poursuit les coupes financières pour le secteur du travail et de l'insertion

Une nouvelle petite musique se fait entendre, détruisant toujours plus le sens au travail pour les professionnels : « les gains FIPU » (gains pour les finances publiques). L'action n'est plus regardée par rapport au demandeur d'emploi, mais à l'aune de ce qu'elle rapporte aux finances publiques : qu'est-ce que tu peux faire pour ne pas coûter à la France ? Il faut participer au désendettement de la France. C'est le discours déjà servi à France Travail.

De quel service public parle-t-on ?

Quel avenir voulons-nous pour les jeunes demain ?

FORCE OUVRIERE soutient tous les salariés qui se battent pour leurs conditions de travail.

REJOIGNEZ FORCE OUVRIERE ! « Se syndiquer pour ne pas se résigner seul »

”

“

Communiqué Diplômes du travail social

RETRAIT IMMÉDIAT DE LA RÉFORME DES DIPLÔMES !

Depuis 10 ans, FORCE OUVRIÈRE alerte et s'oppose à la vente à la découpe des diplômes du travail social, voulue par les gouvernements successifs, suite au rapport Bourguignon.

Nous avons toujours refusé le principe de socle commun dont l'unique but a toujours été la réduction du nombre de diplômes et par là même, des spécificités qui leur sont rattachées.

De la même manière, attachée au caractère national des diplômes, FO a toujours refusé la délégation de l'organisation des certifications aux régions, avec une offre de formation soumise aux règles d'employabilité dans les « territoires » selon des financements du social toujours insuffisants qui font des salaires la variable d'ajustement des budgets d'austérité.

Nous alertons une fois encore en avril 2024 de la disparition programmée des diplômes du travail social après l'annonce de leur réarchitecture en bloc de compétences.

Ce que nous avons toujours dénoncé, arrive : la réforme des diplômes de niveau 6 dans le champ du travail social doit s'appliquer dès septembre.

FO en demande le retrait pur et simple !

Les diplômes d'État d'Assistant de Service Social (DEASS), de Conseiller en Économie Sociale Familiale (DECESF), d'Éducateur de Jeunes Enfants (DEEJE), d'Éducateur Spécialisé (DEES) et d'Éducateur Technique Spécialisé (DEETS) sont aujourd'hui en proie à la standardisation et à l'uniformisation des pratiques.

Les arrêtés du 6 octobre 2025 et l'instruction ministérielle du 16 mars 2026 viennent concrétiser tout ce que nous craignons.

À l'uniformisation imposée s'ajouteraient des allègements généralisés, y compris pour les périodes de stage, ainsi qu'un usage débridé du contrôle continu ; chaque établissement de formation pourrait ainsi décider lui-même d'une partie des modalités de formation. Ce mécanisme favoriserait la mise en concurrence des établissements entre eux, fragilisant le caractère national des diplômes, et in fine, affaiblirait définitivement leur qualité et pertinence.

La revendication du retrait de cette réforme portée dans une déclaration commune notamment par la CGT Action Sociale et SUD Santé Sociaux est légitime et la FNAS FO partage ce refus de voir disparaître les diplômes du travail social.

Cette accélération du processus d'éclatement des diplômes et de leur disparition est à mettre en lien direct avec la volonté politique d'imposer un système de classification à critères classants dans toutes les conventions collectives et en particulier dans une hypothétique convention collective unique étendue qui continue de hanter l'esprit des ministères et des employeurs dans la Branche sanitaire sociale et médico-sociale.

L'application de cette réforme acterait bien la mort des diplômes d'État et des métiers au profit du tout compétence, de l'employabilité, et des inégalités salariales.

Force Ouvrière exige solennellement son retrait immédiat.

Et revendique plus que jamais :

- **Le maintien des spécificités de l'ensemble des diplômes d'État de niveau 6 ;**
- **Le retour aux diplômes d'État et certificats du Travail Social d'avant 2002 ;**
- **L'arrêt des politiques d'austérité qu'aggrave encore l'économie de guerre ;**
- **Des moyens à hauteur des besoins ;**
- **L'amélioration des taux de contribution à la formation professionnelle continue à hauteur des besoins du secteur ;**
- **Le maintien et l'amélioration des conventions collectives nationales du secteur ;**
- **L'augmentation générale des salaires.**



Paris, le 05 juin 2026

”



COMMUNIQUE du 12 juin 2026 PROJET DE LOI PROTECTION DE L'ENFANCE

DES MOYENS À LA HAUTEUR DES BESOINS, TOUT DE SUITE

Plus d'un an après une commission d'enquête de l'Assemblée Nationale « *sur les manquements des politiques publiques de protection de l'enfance* », dont nous partageons le constat, à savoir que la protection de l'enfance est au bord du gouffre, le gouvernement a décidé de faire une proposition de loi sur la Protection de l'Enfance.

Pour notre part, à la FNAS FO, nous considérons, encore et toujours que la situation inadmissible dans laquelle se trouve la protection de l'enfance, qui ne date pas d'hier, est la conséquence des politiques d'austérité dramatiques qui la frappent. Ces politiques d'austérité frappent le secteur social et médico-social, le secteur de l'aide à domicile, de l'insertion, ainsi que l'hôpital public, l'éducation, la justice, la police judiciaire et la formation professionnelle.

Sans détour et sans surprise finalement, l'austérité financière en cours va être accentuée en 2027 et continuera ainsi à fragiliser le système judiciaire et de protection de l'enfance, promettant toujours sans nul doute des tragédies, médiatisées ou invisibilisées.

Ce projet de loi ne répond en rien au manque de moyens humains et financiers qui frappe l'enfance de plein fouet et ces mineurs vis-à-vis desquels les politiques répressives prennent chaque jour un peu plus le pas sur l'éducatif.

Ainsi, pour ne pas mettre les moyens financiers à la hauteur des besoins, ne pas financer les formations des professionnels qualifiés et diplômés, ni les rémunérer dignement, le gouvernement choisit ce qui ne coûte pas grand-chose, à savoir développer les accueils bénévoles et faciliter les adoptions.

Il annonce sinon, vouloir étendre l'attestation d'honorabilité au-delà de l'Enfance protégée, exonérant ainsi les employeurs, les autorités de tutelle et de tarification de leurs responsabilités de contrôle et de financement à hauteur des besoins, sans lequel aucun dysfonctionnement ne saurait être résolu.

Plus grave, il détourne dans son article 5, l'objet-même de la Protection de l'Enfance en Danger, pour aller vers la « Protection des enfants », dans un unique souci de contrôle généralisé et d'individualisation des responsabilités.

Ce projet de loi « relatif à la Protection des Enfants » ne répond en rien à la situation actuelle de crise du secteur qui voit se poursuivre :

- Le manque de financement et/ou les financements inégaux en fonction des départements du fait de la décentralisation et du désengagement de l'État,
- La déqualification, le recours au bénévolat et à l'intérim,
- Un manque de personnel afin d'assurer une prise en charge de qualité (30 000 postes vacants),

- Des rémunérations non revalorisées qui voient les éducateurs spécialisés payés en 2026 au SMIC entraînant la fuite des salariés ainsi qu'un turn-over incessant,
- Des conditions de travail toujours plus dégradées,
- Un manque de places pour les enfants, conséquence de l'école inclusive à tout prix et de la transformation de l'offre qui l'accompagne aboutissant à la fermeture des Établissements Sociaux et Médico-sociaux. Des familles sont abandonnées à leur sort et des milliers d'enfants, relevant de la MDPH, ne sont plus pris en charge de façon adaptée,
- Un manque de moyens, de personnel et de places en pédopsychiatrie.

Pour la FNAS FO, attachée à la qualification et aux diplômes d'État, attachée au fondement de l'ordonnance du 2 février 1945, à savoir le primat de l'éducatif sur le répressif, le bénévolat et le renforcement du contrôle des professionnels de la Protection de l'Enfance comme seule réponse aux dysfonctionnements, sont contraires à ses principes.

Protéger vraiment les enfants, l'enfance en danger nécessite un plan financier d'urgence national pour garantir un plan massif de formations de personnel qualifié et diplômé ; des créations de places et de postes à la hauteur des besoins ; une revalorisation salariale immédiate de l'ensemble des professionnels et le retour de l'indexation des salaires sur l'inflation.



DECLARATION CGT/FO

MEPRIS DU GOUVERNEMENT ET DES EMPLOYEURS PLACE AUX ACTES

Depuis le 1^{er} juin, le SMIC horaire a augmenté de 2,41%, c'est-à-dire 44 € brut par mois, faisant passer des milliers de salarié.es sous le salaire minimum. C'est inadmissible !!!

En 20 ans, le SMIC a augmenté de 84,56%, c'est 4 fois plus que dans nos branches : CCNT 66/CHRS, CCNT65, CCN51, Croix Rouge Française, branche de l'aide à domicile.

Si le SMIC augmente, mais que nos grilles ne s'adaptent pas, c'est la reconnaissance de nos métiers qui baissent !

Et pourtant, les travailleurs-euses sont toujours présent.es pour accompagner et soutenir la population 24h sur 24h, mais leur rémunération ne suffit plus à faire vivre leurs propres familles.

Alors que le prix du carburant flambe, que l'inflation s'élève à 2,2 % en un an ;

QUE FAIT :

- **Le gouvernement** : la sourde oreille, et fait le choix des armes au détriment de la solidarité.
- **Le syndicat employeurs** : des déclarations de façade, déplorant ici et là avec une tiédeur polie, « le manque de financements publics » ou « les contraintes budgétaires serrées imposées par l'État ».

Ces regrets de circonstance ne remplissent pas nos assiettes.

STOP aux politiques d'austérité

Nous n'attendons plus des discours, mais des actes :

La CGT et FO prennent leurs responsabilités et soutiendront toutes les mobilisations et grèves à venir pour faire aboutir ces revendications.

- **Pour l'augmentation générale des salaires,**
- Pour des moyens à la hauteur des besoins de nos secteurs,
- **Pour le retrait de la réforme des diplômes du travail social,**
- Pour la défense de nos droits collectifs,
- Pour le maintien de tous les emplois et l'embauche des postes nécessaires,
- Pour le maintien de tous les services, de tous les établissements et de toutes les associations qui passent par l'arrêt des coupes budgétaires,
- Pour le respect du droit de grève, et l'arrêt définitif de toutes réquisitions.
- Pour la défense de la SÉCURITÉ SOCIALE de 1945.

Paris, le 15 juin 2026

”

“

Communiqué intersyndical

DES MOYENS POUR LES MISSIONS LOCALES, POUR LES SALARIÉS ET POUR LA JEUNESSE !

Le ministère à l'écoute, l'unml toujours dans le déni !

LE MINISTÈRE A L'ECOUTE

Mardi 16 juin 2026, les organisations syndicales représentatives du réseau des Missions Locales (CGT, CFDT, CFTC, FO) étaient reçues par la conseillère « Emploi et Territoires » du Ministre du Travail, sur la base de la lettre ouverte datée du 1er mai dernier pour obtenir des réponses et des actes significatifs.

L'ensemble des Organisations Syndicales a porté haut et fort vos revendications, en particulier la revalorisation immédiate de la valeur du point, gelée depuis la NAO 2022, entraînant une baisse du pouvoir vivre insupportable pour les salariés du réseau. La question du sens au travail, des conditions de travail et de la reconnaissance ont aussi été largement étayées.

L'intersyndicale a abordé :

- Les baisses successives de budget impliquant globalement des non- renouvellements de CDD, des non-remplacements de départs volontaires et des licenciements...
- La précarisation du réseau entraînant inévitablement avec elle la dégradation sans précédent de l'accompagnement et du service rendu à la jeunesse.

Nous attendons maintenant de cette rencontre :

- Une information précise et juste au Ministre sur la situation des Missions Locales,
- La poursuite des rencontres notamment sur les sujets de l'accompagnement des jeunes et des conditions de travail,
- La mise en place d'une Commission Mixte Paritaire (un représentant de l'État assurera la présidence de la CPPNI afin d'avancer et débloquent la situation en apportant sa compétence en termes d'animation et de médiation).

L'UNML, QUANT A ELLE, REFUSE TOUJOURS DE TRAITER LA NAO 2025

Le lendemain le 17 juin 2026, avait lieu une séance de négociation (CPPNI).

L'intersyndicale a exigé la poursuite de la NAO 2025 qui n'a toujours pas été close formellement.

L'UNML nous renvoie à la NAO 2026 de l'automne prochain !

Et comme à son habitude, l'UNML n'a transmis aucun document de travail permettant d'avancer sur l'ensemble des points inscrits à l'ordre du jour.

L'intersyndicale a décidé de quitter la séance après une déclaration exprimant son dépit face à l'attitude des employeurs et en défense des intérêts des salariés et des jeunes !

L'intersyndicale mobilisera les salariés à la rentrée, au moment du débat parlementaire sur le budget, pour signifier ses exigences et ses attentes en matière de revalorisation salariale et de conditions de travail.

Paris, le 22 juin 2026

”

Notre histoire

“

LA PAIX PAR LA JUSTICE SOCIALE

Le « citoyen » Hamelin demande à donner lecture d'un vœu qu'il a déposé et qu'il formule comme suit :

« Le Congrès, considérant que les peuples sont frères, et que la guerre est la plus grande calamité de l'humanité, qu'elle ne sert qu'à maintenir les trônes des tyrans ;

Considérant que la paix armée mène tous les peuples à la ruine, par le surcroît d'impôts créés pour faire face aux énormes dépenses des armées permanentes ;

Affirme que l'argent dépensé pour des actes dignes des barbares et pour entretenir des hommes jeunes, forts et vigoureux, pendant plusieurs années, serait mieux employée à faire de grands travaux pouvant servir à l'humanité ;

Forme le vœu qu'un désarmement général ait lieu le plus vite possible. »

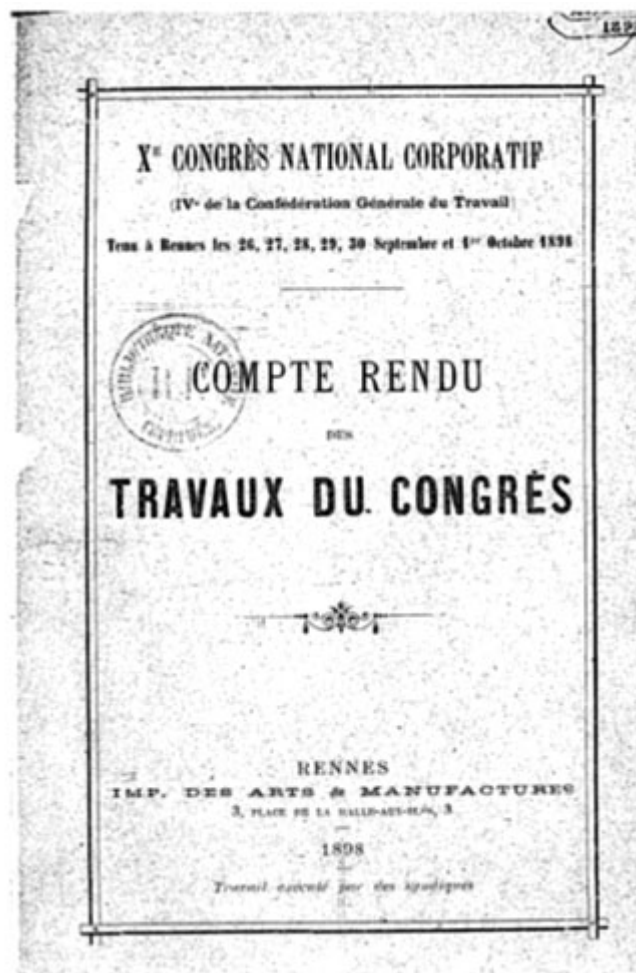
Guerard, du syndicat des chemins de fer, demande que le Congrès adopte la proposition Hamelin non comme vœu, mais comme résolution.

Cette proposition sera adoptée.

Depuis ses origines, notre syndicalisme porte en lui un idéal de justice et de paix. Cette formulation date de 1898, et résonne encore d'une actualité brûlante.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”



Vous êtes adhérent FO ?

Vous êtes protégé.



Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants FO à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales.

Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.

Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (frais médicaux⁽¹⁾, prothèses auditives⁽²⁾ perte de salaire⁽³⁾, invalidité⁽⁴⁾, incapacité permanente⁽⁵⁾, décès)
- des dommages à votre véhicule personnel ou celui que vous avez pris en location lors de déplacements dans le cadre d'une mission ou d'un mandat syndical : prise en charge de la franchise ou montant des réparations⁽⁶⁾
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

La Macif et FO sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.

Pour en savoir plus, scannez ce QR Code



Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) Prise en charge à concurrence de 1525 €, après intervention des régimes de protection sociale, dont optiques 80 € et autres prothèses 160 €.

(2) Coût des réparations ou valeur de remplacement dans la limite de 1000 € par prothèse une seule fois par année d'assurance.

(3) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

(4) Invalidité supérieure ou égale à 10 %.

(5) Incapacité permanente à partir de 66 %.

(6) La Macif prend en charge le montant de la franchise appliquée ou le montant des réparations en cas d'absence d'assurance dommages à concurrence de : 500 € pour les véhicules de 4 roues de moins de 3500 kg ; 300 € pour les véhicules terrestres à moteur de 2 ou 3 roues.

Crédit photo : Shutterstock.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Le recrutement dans le secteur social et médico-social

Pour la FNAS FO, l'attractivité ne se décrète pas : elle se construit par des actes.

Nous réclamons des revalorisations salariales immédiates et pérennes, des effectifs à la hauteur des besoins, la reconnaissance des qualifications, la lutte contre la précarité et des conditions de travail dignes (organisation, formation, prévention de l'usure professionnelle...). Nous exigeons également un financement public à la hauteur des besoins et des employeurs qui assument leurs responsabilités. Les employeurs ne peuvent pas parler de « manque de candidats » quand des niveaux de rémunérations sont maintenus de façon indécente et que les charges de travail sont intenable.

“

LES CHIFFRES DE L'EMPLOI PARLENT : NOS REVENDICATIONS AUSSI !

L'enquête *Besoins en main-d'œuvre 2026* (BMO) confirme ce que nous vivons chaque jour : des besoins durables, des métiers indispensables, et pourtant des recrutements toujours en tension.

Derrière les « projets d'embauche », il y a surtout des services qui tournent en sous-effectif, des équipes épuisées, des salaires qui ne suivent pas, des carrières bloquées et une qualité d'accompagnement mise à mal.

Cet article apporte des repères pour nos revendications et soutenir nos mobilisations.

Voici quelques extraits choisis de cette enquête BMO.

• Intentions d'embauche : une légère hausse dans un contexte général de baisse

Alors que presque tous les secteurs voient leurs projets d'embauche reculer, la santé et l'action sociale font exception : + 0,8 % de projets de recrutement entre 2025 et 2026. Le secteur reste un pilier du recrutement national avec 42,5 % des intentions d'embauche.

• Métiers les plus recherchés dans le social et médico-social

Les métiers du soin et de l'accompagnement figurent parmi les plus demandés au niveau national :

Métier	Projet de recrutement	Difficultés en %
Aides à domicile et auxiliaires de vie	69 490	62,3
Aides-soignants	62 080	56,6
Infirmiers et sages-femmes	36 690	60,2
Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	24 110	51,7
Assistants maternel / auxiliaires de puériculture / assistants familiaux / gardes à domicile	23 830	49,1
Professionnels de l'action sociale	10 370	46
Aide Médico Psychologique / Accompagnant Éducatif et Social	8 120	60,1
TOTAL	234 690	

Ce tableau montre que :

Le secteur est **massivement recruteur** : aides à domicile, aides-soignants et infirmiers représentent à eux seuls plus de 168 000 projets d'embauche.

Les **tensions de recrutement sont très fortes** : souvent **plus de 60 %** de difficultés

Les métiers éducatifs et sociaux (éducateurs spécialisés, professionnels de l'action sociale) affichent aussi des **tensions importantes**.

• Les 3 métiers les + en tension du secteur

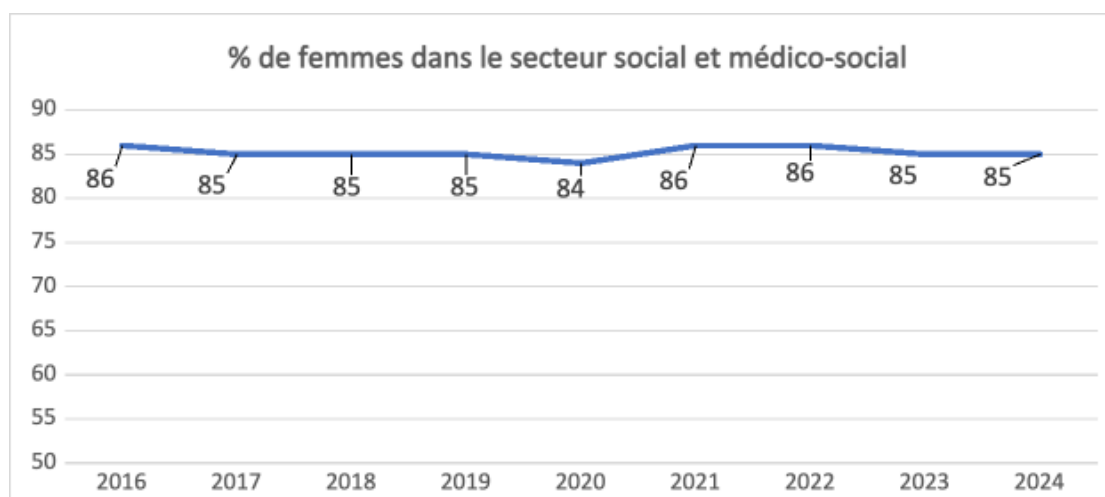
Les aides à domicile, les aides-soignants et les infirmiers pour lesquels les difficultés restent supérieures à la moyenne nationale qui est de 43,8 %. Même si le secteur santé - action sociale enregistre une forte baisse des difficultés de recrutement de 9,2 points entre 2025 et 2026, il reste parmi les secteurs les plus en tension (51 % de projets de recrutement difficiles).

• Pourquoi ces difficultés ?

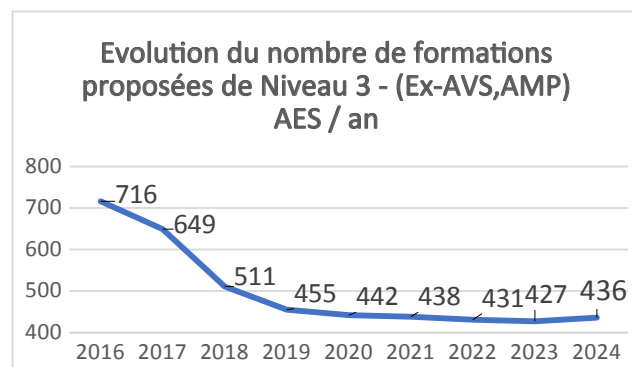
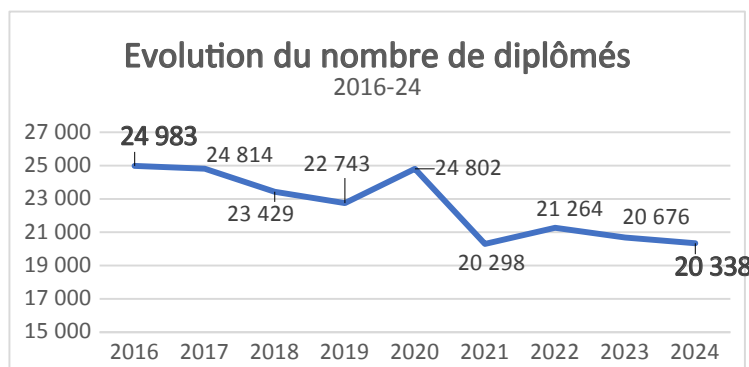
Cause évoquée par les employeurs	REVENDEICATIONS FNAS FO
Manque de compétences techniques (soins, gestes professionnels)	Former et qualifier sur le temps de travail : plan de formation financé, accès aux diplômes, tutorat reconnu et rémunéré. FO « Pas de compétences sans moyens : on forme, ou on déforme ! » Exemple : formation sur temps de travail avec un tuteur identifié + prise en charge intégrale des frais (déplacements, repas) pour accéder à un diplôme/une certification nationale.
Manque d'expérience	Arrêter les recrutements « prêt à l'emploi » : parcours d'intégration, binômes, temps de doublure, tutorat payé, montée en compétences sécurisée. FO « L'expérience, ça se construit : donnez du temps, pas de la pression ! » Exemple : 2 semaines de doublure planifiées à l'embauche, puis un point hebdomadaire avec un référent pendant 2 mois, avant validation de l'autonomie.
Manque de motivation (rythmes, pénibilité, horaires)	Salaires + organisation soutenable : revalorisation immédiate, majorations (soir/nuit/week-end), temps partiels subis → des temps complets choisis, délai de prévenance pour les modifications de plannings. FO « La motivation ne se commande pas : elle se paie et se respecte ! » Exemple : plannings communiqués 15 jours à l'avance minimum, limitation des amplitudes (pas de journées "coupées" matin/soir systématiques) et majoration effective des interventions le week-end.
Déficit d'image du secteur	Reconnaître les métiers : grilles à la hauteur des responsabilités, reconnaissance des diplômes/ancienneté, perspectives de carrière, moyens matériels pour effectuer un travail de qualité. FO « L'image suit le salaire : respect = attractivité ! » Exemple : reclassification automatique à l'obtention d'un diplôme (AES, AS, IDE...), avec reprise d'ancienneté et accès prioritaire aux postes d'encadrement/coordination.
Conditions de travail difficiles (39 % des employeurs)	Effectifs et protections : ratios d'encadrement, remplacements, prévention TMS/RPS, temps de transmissions, matériel adapté, prise en charge des trajets/frais (domicile). FO « Moins d'usure, plus d'avenir : des moyens pour tenir ! » Exemple : remplacement garanti dès le 1^{er} jour d'absence (pool de remplaçants), temps de transmissions intégré au planning, et équipement disponible (lève-personne, aides techniques) au lieu de « faire sans ».

Pour la FNAS FO, d'autres chiffres viennent illustrer ces causes.

FO Ces quelques tableaux extraits de données de la DEETS :

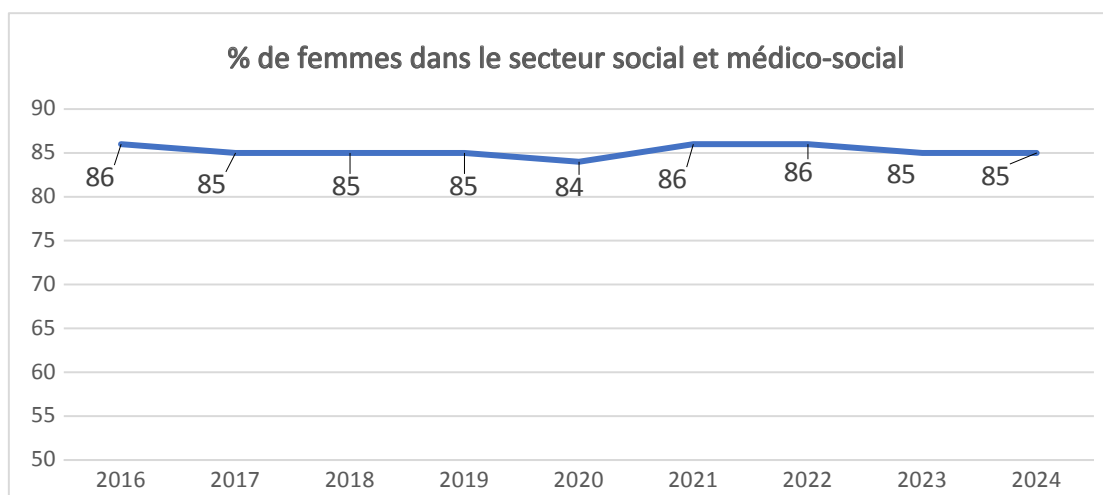


L'enquête résume le secteur social et médico-social en 2026 :



- **Un secteur en croissance** dans un contexte général de recul des embauches.
- **Des besoins massifs et durables**, centrés sur les métiers du soin et de l'accompagnement.
- **Des tensions fortes**, mais en amélioration.
- **Un enjeu majeur de compétences**, de conditions de travail et d'attractivité.

N.B. : Le nombre de diplômés dans les centres de formation



Si le social et le médico-social sont **massivement féminisés**, ce n'est pas un détail : c'est aussi l'une des raisons pour lesquelles les financeurs ont trop longtemps cru pouvoir **payer moins** et **donner moins**, au nom de la « vocation » et du « dévouement ». Cette logique est un choix politique et patronal : ils **sous-financent**, ils **sous-dotent**, ils **pressurent**... puis ils viennent expliquer qu'il n'y a « pas de candidats ».

La FNAS FO le dit clairement : tant que le travail du « prendre soin » restera traité comme une variable d'ajustement, les équipes s'useront et les recrutements resteront en crise.

La seule réponse sérieuse, ce sont des **salaires** à la hauteur, des **effectifs** suffisants, du **temps** pour faire le travail correctement, et des **moyens** pour travailler **sans y laisser sa santé !**

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

”



Engagés pour l'autonomie !

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

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

Ateliers et chantiers d'insertion

“

ENTRE ÉVOLUTIONS CONVENTIONNELLES ET FORTES INQUIÉTUDES BUDGÉTAIRES

L'avenir des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) suscite de vives inquiétudes au sein de la branche professionnelle. Alors que plusieurs accords conventionnels ont récemment été étendus, notamment ceux relatifs à la prévoyance et à la nouvelle classification des emplois (sur lequel FO a fait jouer son droit d'opposition), les perspectives financières du secteur s'assombrissent.

Le principal sujet d'alerte concerne la réduction des financements publics. La circulaire du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) publiée en avril 2026 prévoit une diminution des budgets consacrés à l'insertion par l'activité économique, avec un impact direct attendu sur les ACI. Cette orientation intervient dans un contexte marqué par le gel de certains crédits budgétaires et l'annulation de 122 millions d'euros dans les budgets 2026.

FO redoute des suppressions de postes et la fermeture de structures avec l'ambition annoncée par l'Etat sur une possible évolution du modèle d'insertion vers celui des entreprises d'insertion, moins financées et offrant un accompagnement social plus limité.

Parallèlement, les négociations salariales restent dans l'impasse. Les organisations syndicales réclament une revalorisation des minima conventionnels afin de compenser la hausse du SMIC et l'inflation. Les employeurs estiment toutefois que la dégradation de la situation économique des structures ne permet pas d'augmenter la valeur du point. Les salariés devront ainsi attendre la mise en œuvre de la nouvelle classification, prévue au plus tard en mai 2027, pour espérer une progression de leur rémunération.

Dans ce contexte incertain, la branche envisage la réalisation d'un nouvel observatoire afin de mesurer précisément les conséquences des restrictions budgétaires et de disposer d'arguments chiffrés auprès des pouvoirs publics.

Ateliers et Chantiers d'Insertion : un modèle fragilisé par les restrictions budgétaires et une branche à un tournant.

Entre les réformes conventionnelles en cours, les attentes fortes des salariés en matière de rémunération et les menaces pesant sur les financements publics, la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion traverse une période déterminante.

Pour FO, la préservation du modèle des ACI constitue un enjeu majeur de cohésion sociale. Au-delà des chiffres budgétaires, c'est la capacité d'accompagner durablement les personnes les plus éloignées de l'emploi qui est aujourd'hui en question.

Véronique MENGUY
Conseillère Fédérale
&
David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

”



SYNCEA

Aide à domicile



ZOOM BAD

Nos ZOOM BAD sont des temps d'échanges réguliers pour partager l'actualité du secteur, les mobilisations en cours et les stratégies d'action.

MARS 2026

- **Congrès** : attestations de formation : orientation vers le bon contact + procédure (dossier).
- **Fonds social** : absence de retour sur une demande d'aide exceptionnelle (depuis janvier) → piste de relance via interlocuteur dédié.
- **Conditions de travail** : organisation jugée défaillante ; conditions de travail décrites comme « insoutenables ». Horaires/présence au bureau : tensions, évitement du bureau évoqué. Discours direction : incompréhensions autour des arguments économiques. Exemple d'un passage à 4,5 jours après mobilisation interne.
- **RH / management** : besoin de formation + connaissance partielle des référentiels. Manque de coordination et de cohérence des plannings + communication entre collègues/bénéficiaires + changements de plannings. Week-ends & congés : incohérences de programmation. Consignes de « ne plus s'arranger entre salariées ».
- **Outils** : sous-investissement technologique ; matériels/applications jugés insuffisants.
- **Frais de stationnement** : remboursement par l'employeur remis en cause récente (demande de base légale). CSE : question sur prise en charge du stationnement (budget/fonctionnement) à clarifier.
- Renvoyer à l'employeur la recherche de fondement de sa position.
- **Logiciels de planification** : dysfonctionnements récurrents : doublons/chevauchements d'interventions, programmation incohérente = pertes de temps, sollicitations en urgence, surcharge pour RS /assistantes. Astreintes : repos / rémunération / organisation → retours croisés entre structures.
- **Climat social** : isolement de certaines représentantes ; inquiétude sur un « système » de maltraitance qui s'installe.
- **Maltraitance administrative** / Changement de secteur imposé à la suite d'annonce de départ : vécu comme maltraitance administrative. Impacts : rupture des repères, dégradation potentielle

de la qualité (bénéficiaires + équipes). Question : cohérence entre discours « qualité » et décisions orientées rentabilité/prérogatives employeur.

- **Convergences métiers / gestion des conflits** : chercher les convergences entre métiers plutôt que l'opposition. Turnover : départs fréquents → fragilisation des équipes. Conflits : importance de l'écrit, du suivi DRH, et du cadrage via la CCN. Rappel : gestion du relationnel/émotions au travail (retours d'expérience partagés).

AVRIL 2026

- **Salaires et revalorisation sectorielle** : point sur les refus successifs de revalorisation des coefficients, nouvel avenant présenté en CPPNI, et conséquences sur les conditions de travail (pas d'augmentation depuis 2021).
- **Indemnités kilométriques / coût du carburant** : impact direct sur le pouvoir d'achat, notamment pour les personnels d'intervention sans alternative de transport.
- **Avenant 70 - Aides-soignantes** : classement en catégorie TAM, état d'avancement (extension / publication), et débat sur les choix budgétaires entre établissements et maintien à domicile.
- **Mobilisations nationales (grève aides à domicile)** : scénarios d'action, calendrier envisagé, articulation entre actions locales et présence à Paris, lettres ouvertes aux députés/sénateurs/préfets.
- **Manifestation / grève à Paris et retours de terrain** : importance du rapport de force (nombre), suivi d'une grève en cours, difficultés rencontrées et négociations.
- **Stratégies de soutien pendant une grève** : communication vers les financeurs, information des usagers, alliances avec associations d'usagers.
- **Action sociale collective** : nécessité de se mobiliser aussi devant conseils départementaux et préfetures, et d'embarquer plusieurs métiers autour d'une date commune.
- **Coordination intersyndicale et interpellation politique** : contacts avec l'intersyndicale, démarches auprès d'élus (retours obtenus), préparation d'une mobilisation en mai.
- **Revendications et logistique** : élargir les revendications au-delà du carburant : salaires, coefficients, plannings, rappel de neutralité vis-à-vis des usagers, et point sur les aides financières pour participation.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe



AVENANT 75 NOUVEAUX COEFFICIENTS

VS SMIC

Comparatif des salaires au 1er juin 2026

SMIC = 1867,02 € / mois



Emploi	Nouveau Coef	€ / Brut mois tps plein	Écart BAD vs SMIC
Employé D1 Échelon 1	319	1 842€	- 25 €
Employé D1 Échelon 2	326	1 881€	14€
Employé D1 Échelon 3	342	1 972€	105€
Employé D2 Échelon 1	355	2 047€	180€
Employé D2 Échelon 2	372	2 141€	274€
Employé D2 Échelon 3	388	2 231€	364€
TAM D1 Échelon 1	374	2 158€	291€
Cadre D1 Échelon 1	496	2 862€	995€



La catégorie " Employé " représente près de 70 % des salariés de la Branche



LA FNAS FO revendique : SMIC+ 20 % + 183 €

AIDE À DOMICILE

les chiffres qui parlent



Structures

6 640 → 6 330

~1,7 %



Établissements

7 610 → 7 320

~1,4 %



**Salariés
Physiques**

211 200 → 191 580

~9 %



**Équivalents
Temps Plein**

145 100 → 138 400

~4,6 %



Âge Moyen

46,8 ans



**Durée Moyenne
de Travail**

25 h / semaine (Moyenne)

22 h / semaine (Temps partiel)



Temps Partiel

73 %



Contrats CDI

89 %



REVALORISER : URGENCE POUR L'AIDE À DOMICILE

Sans reconnaissance, pas de maintien à domicile.

* Sources 2024

AIDE À DOMICILE

les chiffres qui parlent

ÉVOLUTION & PERSPECTIVES

 **56 % → 83 %** Activité stable ou en hausse **+27 pts**

 **44 % → 17 %** Activité en baisse **-27 pts**

 **42 %** CSI prévoyant une baisse.

 **-12 %** d'effectifs depuis 2018.

 **-360** Structures depuis 2016.

 **5 %** Postes non pourvus.

 **93 %** Difficultés de recrutement.

RÉPARTITION TERRITORIALE

 **Zone Rurale** **45 % → 55 %** **+10 pts**

 **Zone Urbaine** **38 % → 31 %** **-7 pts**

 **Zone Péri-urbaine** **18 % → 14 %** **-4 pts**



REVALORISER : URGENCE POUR L'AIDE À DOMICILE

Sans reconnaissance, pas de maintien à domicile.

* Sources 2024



Uniques, ensemble.

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

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

Nous sommes tous différents, et nos
différences nous réunissent.

Mieux, elles nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



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





LA FNAS FO SIGNE DEUX ACCORDS

Parmi les accords qui ont été négociées et mis à signature dans la branche, deux d'entre eux ont recueilli la signature de la FNAS FO. Un accord sur le nouveau dispositif de reconversion professionnelle, et un accord sur les congés.

Accord sur la Période de reconversion professionnelle (PREC)

La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'« *emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social* » institue un nouveau dispositif appelé « *période de reconversion* » qui organise la mobilité interne ou externe pour le salarié.

Cette période de reconversion, était censée être mise en place dès le 1^{er} janvier 2026. De nombreuses zones d'ombre et d'incertitude demeurent sans qu'une période transitoire n'ait été envisagée.

La « *Période de reconversion* » remplace désormais les dispositifs « *Pro-A* » et « *Transitions collectives* » (Transco).

La PREC est un dispositif de formation visant à accompagner les salariés dans leur *mobilité* professionnelle par l'acquisition d'une certification (RNCP, CQP ou blocs de compétences). Les actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE) sont également éligibles au dispositif.

Un accord sur le sujet a donc été signé dans la Convention ALISFA afin de déplaçonner la durée possible de formation jusqu'à 2100 heures, sur une période maximale de 36 mois. En l'absence d'accord de branche, les formations ne pourraient excéder 450 heures sur une année alors que les formations qualifiantes du secteur nécessitent bien davantage.

Autre effet délétère à signaler en cas d'absence d'accord de branche : le dispositif favoriserait mécaniquement des départs en formation sur des blocs de compétences plutôt que sur des qualifications complète. L'éclatement des diplômes (déjà inscrit dans le principe même des « *blocs de compétences* ») en serait donc facilité.

Avenant n° 02-26 portant sur les « Congés »

Des congés rémunérés exceptionnels sont accordés sur présentation d'un justificatif, à l'ensemble du personnel, à l'occasion de certains événements, dans les cas suivants :

- Mariage du salarié : cinq jours ouvrés ;
- Signature d'un pacte civil de solidarité : cinq jours ouvrés ;
- Mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- Mariage d'un frère, d'une sœur : un jour ouvré ;

- Mariage du père et/ou de la mère du salarié : un jour ouvré ;
- Naissance ou adoption d'un enfant, dans les conditions prévues par l'article L.3142-1 du Code du travail : trois jours ouvrés ;
- Décès du conjoint, partenaire du pacte civil de solidarité, concubin : cinq jours ouvrés ;
- Décès d'un enfant du salarié, quel que soit l'âge de l'enfant : 14 jours ouvrés ;
- Décès d'un grand parent en ligne directe : deux jours ouvrés ;
- Décès d'un petit fils ou d'une petite fille : deux jours ouvrés ;
- Décès du père, de la mère, d'un des beaux-parents : quatre jours ouvrés ;
- Décès d'un frère, d'une sœur : trois jours ouvrés ;
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : deux jours ouvrés ;
- Déménagement : un jour ouvré ;
- Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant du salarié : cinq jours ouvrés ;
- Participation à la journée défense et citoyenneté : un jour ouvré.

Il est à noter que sur un certain nombre de situations, le droit conventionnel est amélioré et est supérieur au Code du travail.

Cas particulier des congés pour enfant malade :

Le salarié peut prétendre à 10 jours ouvrés « *enfant malade* » lorsque le salarié concerné ne prend pas, au cours de la même année de référence, les jours de congés prévus pour proche aidant.

Dans le cas de maladie d'un enfant de moins de 20 ans en situation de handicap et sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de la mère, du père ou de la personne qui a la charge habituelle de l'enfant, **5 jours ouvrés de congés exceptionnels supplémentaires rémunérés** sont accordés aux salariés précédemment nommés.

Un congé de trois jours cumulés sur l'année pour un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie est créé.

Ces trois jours sont à déduire des 10 jours précédemment cités. Il s'agit de l'élargissement de l'utilisation des jours enfant malade.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Maintien et amélioration des droits : nous y sommes. Et ce principe a guidé notre signature.

Mais alors que l'austérité budgétaire voulue et assumée par les gouvernements frappe les salariés du secteur, attaquons-nous maintenant à l'augmentation générale des salaires et revendiquons l'arrêt immédiat de ces politiques délétères et l'octroi sans conditions de moyens à hauteur des besoins.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral





COMMISSION PARITAIRE DU 3 AVRIL 2026

Complémentaire Santé : une nouvelle augmentation de la cotisation en perspective !

Lors de la commission paritaire du 3 avril, les assureurs ont présenté les comptes de résultats pour l'année 2025, non encore consolidés mais proches de la réalité.

Avec un résultat négatif d'environ 680000 €, les assureurs plaident pour une nouvelle augmentation effective au 1er juillet 2026.

Ils demandent à minima + 10,6% de la cotisation. Ce qui représente 3,11€ pour la part salarié et 3,11€ pour la part employeur, par mois.

L'augmentation des forfaits hospitaliers depuis le 1er mars 2026, qui sont pris en charge à 100% par notre régime et le passage du forfait patient/urgences de 20 à 23 euros, vont continuer à alourdir la note !

Sans compter la taxe exceptionnelle imposée par le gouvernement aux organismes de protection sociale, qui même s'il est prévu un gel des tarifs, dans les faits on sait bien que cela ne sera qu'une illusion d'optique. À la fin, si le système devient structurellement déficitaire, c'est toujours le salarié qui paie soit par des baisses des garanties soit par une cotisation plus élevée.

Quand le gouvernement entend récupérer des fonds d'un côté, les assureurs protègent leurs marges de l'autre.

Dans tous les cas c'est toujours le travailleur qui en subit les conséquences.

La décision sur le choix de l'augmentation de la cotisation pour les adhérents couverts par les organismes référencés dans la CCN 51 se fera lors de la commission paritaire du mois de juin. La FNAS souhaite avant tout avoir les résultats consolidés de l'année 2025 pour se prononcer. Nous ne validerons certainement pas cette augmentation surtout sans augmentation de salaire !

La FNAS revendique la préservation de notre système de sécurité sociale de 1945. Être soigné à hauteur de ses besoins est un droit fondamental pour tous !

Commission Paritaire du 16 juin 2026

La FNAS réclame une mise en conformité de la CCN 51 sur plusieurs points (congés payés/arrêt maladie, congés pour événements familiaux...) et notamment sur la rémunération des Assistants Familiaux en lien avec l'annexe 6.

Et ce, conformément au décret n°2022-1198 du 31 août 2022 relatif à leur rémunération et à certaines indemnités, notamment sur le montant de la part correspondant au premier accueil qui ne peut être inférieur au SMIC.

FO souhaite que l'article « A6.06 - REMUNERATION » soit rédigé comme suit :

« La rémunération mensuelle de l'assistant familial est constituée d'autant de parts que d'accueils envisagés par le contrat de travail.

- La part correspondant au premier accueil ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel.

- Les parts correspondant à chaque accueil supplémentaire ne peuvent être inférieures à 70 fois le SMIC horaire par mois et par enfant, à l'exclusion de tout élément de rémunération conventionnel. »

Comparaison entre le décret et la CCN51

Calcul : SMIC horaire : 12,02 €, SMIC mensuel : 1823,03 €

	Selon le Décret	CCN 51
Accueil global	0	601(50X12,02)
1 ^{er} enfant	Smic 1823,03	841 (70X12,02)
2 ^{ème} enfant	841 (70X12,02)	841 (70X12,02)
3 ^{ème} enfant	841 (70X12,02)	841 (70X12,02)
TOTAL	3505,83 €	3125,20 €

La FEHAP est actuellement plutôt réfractaire à la mise en conformité de la CCN 51 certainement par rapport à un enjeux financier qui permet de laisser dans l'ignorance certains salariés. Alors même que les conventions collectives doivent s'articuler avec la loi et être interprétées à la lumière des textes législatifs applicables.

Gagner du temps pour gagner de l'argent, éviter une remise à plat globale, autant d'interprétations possible du positionnement de la FEHAP. Mais qui ne suffiront pas à nous convaincre d'arrêter nos réclamations !

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale
Négociatrice CCN 51





LE MINISTÈRE DE LA HONTE : ENCORE UN REFUS D'AGRÈMENT D'UN ACCORD SALARIAL MINIMALISTE

Le 21 mai dernier, l'information est parue au Journal Officiel : l'Avenant 01-2025 du 28/11/2025 portant sur l'augmentation de la valeur du point dans la CCNT 65 est frappé d'un refus d'agrément.

Dans le cadre de la journée nationale de grève et de mobilisation intersyndicale débutée le 26 mai 2026, une délégation de la FNAS FO a été reçue en audience le 27 mai après-midi par les conseillers de la Ministre.

Rien. Absolument rien. Ah si ! Du mépris pour les travailleurs de nos secteurs. Et ce refus d'agrément pour les salariés de la CCNT 65 en était l'un des symptômes.

L'augmentation du SMIC de 2,41 % au 1^{er} juin 2026 enfonce le clou. Ça frappe encore au portefeuille des travailleurs : tous les groupes non-cadres démarrent en dessous du SMIC. Et certains sont ainsi condamnés à de nombreuses années sans aucune augmentation de salaire liée à l'ancienneté.

De combien parle-t-on ? L'UNISSS avait accepté de mettre à signature un avenant avec une augmentation de la valeur du point de 1.28 %, soit 5.529 €, avec une date de rétroactivité au 1^{er} novembre 2025. La valeur du point reste donc à 5,459 €...

Cette situation est scandaleuse et n'est que la conséquence de choix politiques contestables et contestés par FO. C'est le choix de l'austérité budgétaire pour le monde du travail, sous prétexte d'économie de guerre!

L'augmentation générale des salaires et l'octroi de moyens à hauteur des besoins sont plus que jamais nécessaires et d'actualité.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral



Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2023

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

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

Téléchargez
le mémento
social 2023





IMPACT DE L'AUGMENTATION DU SMIC AU 1^{ER} JUIN 2026

Comment calculer l'indemnité différentielle ?

Le SMIC a augmenté de 2,41 % au 1^{er} juin 2026. De fait, le salaire minimum conventionnel dans la CCNT66/CHRS recule à nouveau, il est dorénavant de 137,36 euros en dessous du SMIC.

- Au 1^{er} juin 2026 le SMIC brut mensuel est de **1867,02 euros**.
- Dans la CCNT66, l'indice minimum conventionnel est 403 : $403 \times 3,93 \times 9,21 \% = 1729,66$ euros.

Au 1^{er} juin 2026, tout indice inférieur à 436 est infra-SMIC et devra être complété par une indemnité différentielle.

Comment est calculée l'indemnité différentielle par rapport au SMIC ?

Les employeurs doivent verser une indemnité différentielle afin que la rémunération conventionnelle complétée par cette indemnité atteigne le montant du SMIC.

La rémunération des salariés non-cadres dans la CCNT66 est calculée ainsi :

indice conventionnel x valeur du point (3,93 euros) + 9,21 % (prime de sujétion spéciale).

Pour déterminer le montant de cette indemnité différentielle (différence entre le SMIC mensuel brut et le salaire indiciaire conventionnel brut), seule l'indemnité de sujétion spéciale de 9,21 % doit être incluse dans le calcul.

L'indemnité de sujétion d'internat et les autres indemnités conventionnelles (Prime Secur ou Laforcade, Prime mensuelle 7 points des surveillants de nuit ou des maîtresses de maison, dimanches et jours fériés, etc.....) **ne doivent pas être incluses dans le calcul comparatif avec le SMIC mensuel brut.**

Le coefficient indiciaire du salarié s'entend sans " anomalie de rythme de travail " ou " sujétion d'internat ".

Salaires CCNT 66 / SMIC		Indemnité différentielle
Valeur du Point (au 1 ^{er} juillet 2022)	3,93 euros	
Minimum conventionnel (au 1 ^{er} juillet 2022)	403	137,36 €
Salaire minimum conventionnel $403 \times 3,93 + 9,21 \% \text{ (Prime de sujétion spéciale)}$	1729,66 € brut	137,36 €
SMIC (au 1^{er} juin 2026)	1867,02 € brut	
Indice minimum CCNT66 égal ou immédiatement supérieur au SMIC	436 $(436 \times 3,93 + 9,21\%) =$ 1871,29 €	

Qui est concerné :

32 grilles de classification de la CCNT66 démarrent sous le seuil du SMIC. Toutes les grilles de classification sont concernées sauf :

- les grilles cadres
- et 2 grilles non-cadres (professeur d'éducation physique et sportive annexe 3 et professeur annexe 9

FO a proposé une revalorisation immédiate de la valeur du point à 4,25 euros pour sortir des grilles infra-SMIC et revaloriser tous les salaires. Les employeurs ont refusé. Pire, ils tentent de faire signer un avenant pour remonter l'indice minimum conventionnel dans le seul but de maintenir les exonérations de cotisations ! FO s'y opposera.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale





AVIS DE DÉCÈS DES ACCORDS CHRS

Quand AXESS accompagne la mise en bière

Commençons par un peu d'histoire...

Les CHRS ont été créés par le décret n° 54-883, du 2 septembre 1954. Ils ont pour mission d'accueillir pour une durée limitée (six mois renouvelables) les bénéficiaires de l'Aide sociale, et de leur proposer une action sociale éducative générale ou spécialisée.

Les Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) dédiés à l'accueil de personnes et familles en difficulté sont un des dispositifs d'hébergement les plus anciens. Depuis les années 1950, leur nombre a augmenté grâce au dynamisme associatif, comptant 827 établissements et environ 33 000 places en 2004, majoritairement gérés par des associations loi 1901. Mais ils font face à une concurrence croissante d'autres dispositifs sociaux plus récents. En 2004, le secteur comprenait près de 68 000 places financées par les pouvoirs publics, dont la moitié en CHRS. Ces centres bénéficient de financements stables, emploient environ 12 000 salariés. Dans le paysage des structures d'hébergement, les CHRS tiennent en effet une place particulière en ce qui concerne leurs modalités de financement. Il s'agit en effet d'un des rares dispositifs aux financements pérennes, pour lesquelles la suppression ou l'augmentation des places ne peuvent se faire d'une année sur l'autre au gré des lubies budgétaires. Lubies qui, notons-le tout de suite, sont plutôt à la baisse qu'à la hausse.

Les CHRS trouvent leur origine dans une évolution réglementaire au milieu du 20^{ème} siècle, notamment avec la loi du 13 avril 1946 qui favorise la création de centres destinés à la réinsertion des personnes marginalisées. Les CHRS contemporains sont souvent héritiers d'institutions religieuses et charitables. Leur histoire est liée à la tradition de bienfaisance privée, en opposition à la sécularisation et à l'intervention accrue de l'État. Le travail social dans ces structures se professionnalise progressivement au fil du 20^{ème} siècle.

À partir des années 1950, les foyers émergents servent de refuge et de système de régulation pour les personnes en situation d'errance et d'instabilité sociale.

Entre 1953 et 1973, l'hébergement social s'intègre davantage dans les politiques sociales avec la transition de l'assistance vers l'« aide sociale. »

La loi du 13 avril 1946 sur les prostituées évoquait le reclassement, tandis que le décret de 1954 introduisait la notion de réadaptation sociale dans le droit français. Cette évolution marque le dépassement de la simple moralisation et remise au travail des personnes marginalisées. Les professionnels commencent à proposer des techniques adaptées pour la « rééducation », accompagnées par une professionnalisation plus généralisée.

L'imaginaire associatif et caritatif lié à l'errance, à l'accueil des pauvres et aux conduites « déviantes » reste fort, motivant l'organisation de l'hébergement et la distinction entre répression et

aide. Jusqu'à la fin des années 1970, ces centres d'hébergement, par les pratiques qui s'y développent, tendent à contrôler le temps et les activités des résidents et à limiter leur liberté.

De 1974 à 1985, l'hébergement social évolue du bénévolat vers la professionnalisation. Les CHRS intègrent la réadaptation sociale pour répondre aux besoins des populations marginalisées, notamment par l'accueil élargi aux familles, étrangers et personnes en difficulté (loi de 1974). Les textes des années 1970 institutionnalisent le dispositif et élargissent les activités, y compris le soutien socio-éducatif. **C'est dans ce contexte que la signature des Accords collectifs de travail intervient le 15 octobre 1974.** La FNAS FO n'en sera signataire que plusieurs années plus tard.

Dans les années 1970, la montée du chômage conduit à la création d'activités occupationnelles. Des ateliers au sein des établissements offrent diverses activités, sans objectif de formation ou de production marchande, ateliers aboutissant à la création en 1979 des Centres d'Adaptation à la Vie Active, où les résidents travaillent pour un pécule en dehors du statut salarié. Ce dispositif sera le point de départ de l'insertion par l'activité économique dans les années 1980.

Dans ces années, l'hébergement collectif reste prédominant, mais l'offre s'équilibre peu à peu avec des solutions plus personnalisées, notamment pour les familles. L'idée de relier l'hébergement social au logement ordinaire émerge. Au milieu des années 1980, les CHRS dominent l'hébergement social et sont reconnus pour leur travail et bénéficient du soutien des pouvoirs publics.

De 1986 à 1995, les CHRS voient l'insertion gagner en importance dans le secteur social, remplaçant progressivement les anciennes pratiques d'aide sociale.

Au fil des décennies, sous la pression médiatique et des associations, les politiques publiques alternent entre mise en avant du droit au logement (loi Besson) et renforcement des dispositifs d'urgence, notamment face aux intempéries ou à la hausse du nombre de sans-abri.

Le numéro d'urgence 115, les accueils de jour et la création de résidences sociales sont le symptôme d'une diversification de l'offre au sein des CHRS. Ce contexte favorise l'éclosion de formes d'intervention et brouille la distinction entre hébergement social et accès au logement individuel.

Les CHRS se banalisent et peinent à se démarquer des autres acteurs, avec une évolution du langage vers la notion de prestations et d'accompagnement, marquant un glissement des pratiques et des représentations dans le champ de l'hébergement social. De nombreuses associations ont été contraintes d'élargir leurs activités, dans l'accueil, dans l'orientation et l'hébergement social. Les professionnels évaluent les situations et orientent vers les dispositifs existants. L'utilisation d'une terminologie euphémique qui rationalise la « gestion » de la pauvreté se banalise dans le discours dominant. Depuis la fin des années 1990, l'environnement s'est durci, marqué par les pressions économiques et budgétaires. Des CHRS ferment, souvent à cause de difficultés financières et de manque de financement. Une étude nationale des coûts, sous de faux airs de rationalité, menée il y a quelques années, a été l'instrument pour justifier d'une austérité délétère.

La diversification des dispositifs a complexifié la visibilité et l'organisation de l'aide sociale à l'hébergement. De nouveaux modèles comme les entreprises associatives ou les plates-formes de services émergent, suscitant tensions et concurrence accrues versant dans la « démarche qualité » à l'instar d'entreprises marchandes.

Les spécificités du travail social sont mises à mal. L'hébergement collectif reste vivace pour l'accueil d'urgence, tandis que l'accueil en appartements « diffus » ou « éclatés » se développe et se généralise avec la notion du « Logement d'abord ». Le modèle dominant de réinsertion est désormais concurrencé par une pluralité de formes d'hébergement. Les logiques économiques, la pression à la performance et la multiplication des dispositifs contribuent à diluer leur mission initiale. Ajoutons également la création des SIAO et de ses dérives de gestion du mal logement en traitement « administratif ».

Date de l'enterrement des CHRS : le 8 août 2026.

C'est dans ce contexte de libéralisation du secteur, d'attaques récurrentes par la diminution des moyens, par une austérité galopante contraire aux intérêts des personnes accueillies et des salariés du secteur, que survient la fusion administrée des Accords CHRS et de la Convention Collective Nationale de Travail 1966 (CCNT66).

Par arrêté du 5 août 2021 (Journal Officiel du 7 août 2021), le ministère du Travail a procédé à la fusion administrative des champs conventionnels des Accords collectifs CHRS (IDCC 0783) et de la Convention collective du 15 mars 1966 (IDCC 0413), tout en désignant cette dernière comme la convention collective de rattachement (en application de l'article L. 2261-32 du Code du travail).

Si dans l'immédiat, les Accords collectifs CHRS continuent donc à s'appliquer normalement, au terme de ce délai de 5 ans prévu le 8 août 2026, si aucun accord de rapprochement n'est conclu entre les partenaires sociaux de la Branche, ce sont alors les dispositions de la Convention collective du 15 mars 1966 qui s'appliqueront de plein droit et se substitueront à celles des Accords collectifs CHRS.

À l'exception de l'annexe 2, relative aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI) qui serait maintenue comme des « stipulations spécifiques » au sens de la jurisprudence du Conseil constitutionnel (décision n° 2019-816 du 29 novembre 2019).^①

La fusion administrée de deux conventions collectives ne se résume pas à un acte administratif. Il ne s'agit pas simplement de la disparition d'un nom. Il s'agit de droits négociés, de visibilité, d'identité professionnelle, de représentation des travailleurs, de droits syndicaux qui s'effacent.^②

Les employeurs, par leur refus obstiné de négocier cette fusion alors même qu'ils en étaient les demandeurs, se font les fossoyeurs zélés d'une partie de nos droits collectifs. Au-delà des grands discours et des indignations de circonstance, ils ont collaboré à la vague d'austérité qui nous frappe.

Car ne nous y trompons pas, la disparition des Accords CHRS au-delà du caractère symbolique qu'elle revêt, signe par la même, à terme, la disparition des CHRS eux-mêmes ; et avec eux, une histoire et des pratiques, un rapport particulier à la marginalité, à la « marge », celle-là même qui porte un regard critique sur la page de notre société et de ses inégalités construites.

Bien entendu, accompagner les plus fragiles, précaires, abîmés, dans cette humanité semblable, ne disparaîtra pas avec les CHRS. D'autres formes d'accompagnement, de travail social, de pensées critiques sont déjà à l'œuvre et continueront d'agir, comme le combat mené par les travailleurs et militants pour maintenir et améliorer les droits de tous les travailleurs.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

^① <https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2026/05/passage-des-accords-chrs-a-ccnt66-mai-2026.pdf>

^② <https://www.fnasfo.fr/negociation/fusion-ccnt66-chrs-revendications-de-la-fnas-fo-2/>

Familles Rurales



PANORAMA DE LA BRANCHE

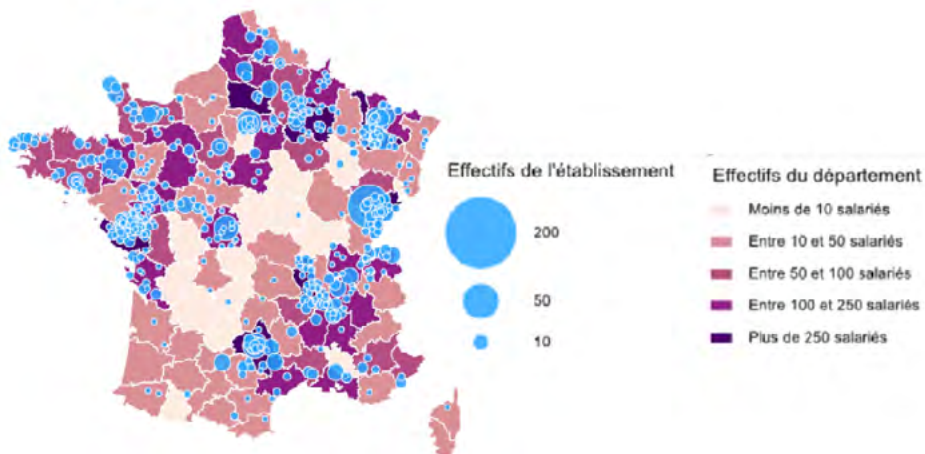
Dans un contexte de fusion des Branches (Familles Rurales & ECLAT), les éléments du panorama nous permettent de rester attentifs aux spécificités des métiers de Familles Rurales et de les défendre, notamment lors des discussions autour des classifications et rémunérations. L'objectif étant aujourd'hui de rapprocher les deux grilles de classification.

Cette étude, réalisée par les cabinets Quadrat-étude et Sauléa, présente une analyse détaillée de la Branche Familles Rurales en 2025, couvrant sa structure, ses activités, ses enjeux et ses perspectives.

Ce qu'il faut en retenir :

- La Branche regroupe environ 1 000 associations principalement en zones rurales ou peu denses, avec une forte atomisation : 78 % ont moins de dix salariés, seules huit dépassent 100 salariés.
- La majorité des activités concerne l'accueil de loisirs, le périscolaire, l'animation socioculturelle, la petite enfance, le soutien aux familles, l'accompagnement social, le sport, la culture et le transport solidaire.
- Depuis 2019, le nombre de structures a diminué de 28 %, en partie en raison de la redistribution vers d'autres conventions collectives et des effets de la loi NOTRe, qui a redéfini les compétences territoriales, incitant à des fusions ou repositionnements.
- Les budgets sont modestes (moyenne de 263 000 €), dépendant à 55 % de financements publics, avec une incertitude accrue sur leur pérennité. Les financements privés proviennent principalement de la vente de services.

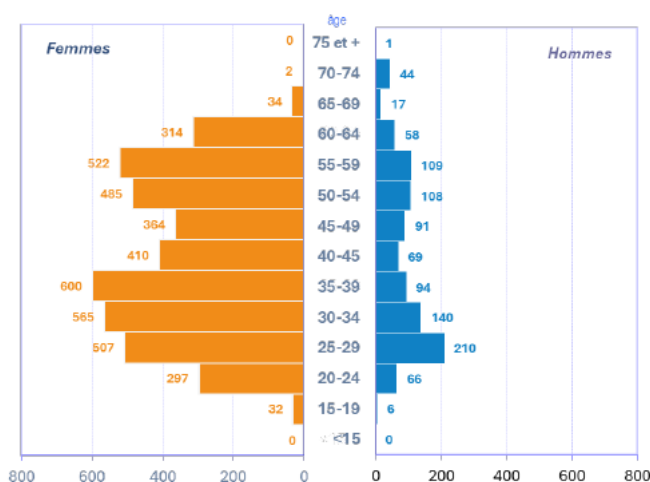
La localisation des établissements



Effectifs, métiers et conditions de travail

- La Branche compte près de 18 840 intervenants, majoritairement bénévoles (18 pour 10 salariés), avec une forte féminisation (83 % de femmes) et une population salariée plutôt âgée (30 % ont plus de 50 ans).
- L'emploi salarié recule depuis 2019, mais 75 % des salariés en CDI, avec un taux élevé de temps partiel (60 %), surtout chez les seniors et femmes.
- Les métiers principaux concernent l'animation, la petite enfance, l'aide à domicile, avec un salaire net moyen de 1 790 €, en progression mais inférieur à la Branche Éclat.
- La sinistralité est modérée, avec environ 250 accidents annuels, principalement des accidents de trajet, et un absentéisme en hausse (5,1 %).

Pyramide des âges des salariés en CDI de la branche Familles Rurales



Engagement, formation et égalité

- La Branche investit fortement dans la formation (41 % des associations en 2024), notamment pour l'adaptation aux publics, la gestion, la réglementation et la sécurité, malgré des freins liés au manque de temps et de ressources.
- La féminisation est forte, mais des inégalités persistent : salaires inférieurs de 7 %, temps partiel plus fréquent, sous-représentation dans les postes de responsabilité. Seules 17 % des structures ont des actions concrètes pour l'égalité professionnelle.

Perspectives et enjeux

Il est à noter que les structures prévoient environ 6 165 recrutements en 2025, principalement dans l'animation, mais rencontrent des difficultés liées à

la faible attractivité, aux faibles rémunérations, à l'éloignement géographique et à la concurrence.

La Branche a mené cette étude approfondie pour mieux connaître ses métiers, améliorer l'attractivité, anticiper les évolutions et accompagner la fusion avec la Branche Éclat.

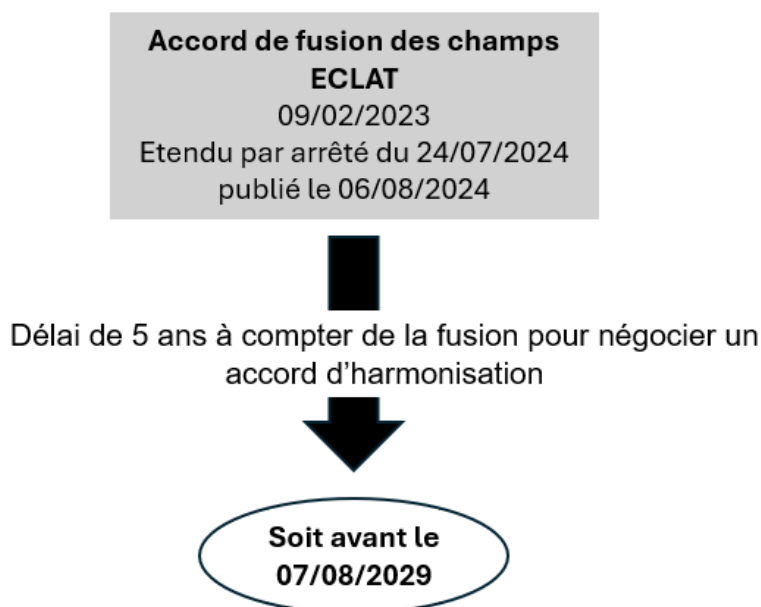
Les enjeux sont forts, tout est à construire et à négocier qu'il s'agisse des orientations en termes de politiques d'emploi, de formation et de protection sociale (mise en œuvre au 1^{er} janvier 2027).

La délégation FO rappelle qu'elle a déjà effectué des propositions pour une nouvelle classification dans le cadre de la fusion de Branche. Cette proposition a été transmise aux employeurs et aux autres organisations syndicales, qui, elles, la soutiennent et demandent à négocier à partir de cette base.

FO réitère sa ferme opposition aux critères classants, ceux-ci étant trop arbitraires. FO rappelle son attachement aux grilles Parodi. Nous insistons sur le fait qu'il est important de commencer ce travail au plus tôt pour que la différence entre les salaires de Familles Rurales et ECLAT soient rattrapés avant l'effectivité de la fusion en 2029.

Pour rappel

Délai pour la négociation des dispositions d'harmonisation



Passé ce délai, c'est la CCN d'accueil qui s'applique, en application de l'article L2261-33 du code du travail : ECLAT (prévu par l'accord).

Catherine JAEGLÉ
Secrétaire Fédérale

Nathalie CALLANQUIN
Trésorière Générale Adjointe

”



ATTESTATION D'HONORABILITE : EN VIGUEUR POUR LE CHAMP DU HANDICAP !

Généralisée sur tout le territoire depuis le 1er octobre 2025, l'attestation concerne le secteur de l'enfance et petite enfance. A ce jour, 4800 demandes d'attestation ont été refusées par le système « SI Honorabilité » sous la responsabilité des Conseils Départementaux. Comme pressenti, ce dispositif s'étend dans le champ du Handicap puis, dans un second temps s'étendra à celui de la Personne âgée. 1 740 000 salariés et bénévoles vont être concernés et vont devoir fournir leur attestation à leur employeur, sous la responsabilité de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS).

Le décret n°2026-324 du 28 avril 2026 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées, vient légiférer cette mesure. De plus, **l'arrêté du 28 avril 2026** fixe le calendrier de déploiement de ce système d'information, qui s'opèrera de la façon suivante :

- Pour le secteur du handicap enfance (IME, ITEP, CAMSP, professionnels en charge des transports et de l'enseignement dans ces structures...) en 2 vagues à partir du 1er avril 2026.
- Pour le secteur du handicap adulte (MAS, ESAT, foyer de vie, mandataires judiciaires...) début 2027.
- Pour le secteur de la personne âgée (EHPAD, SAD, Résidence autonomie, ...) début 2028 selon les moyens accordés.

La FNAS FO informe ses adhérents des conséquences directes de ne pas présenter une attestation valide. Cela peut mener à une suspension de contrat, au licenciement, ou au rejet d'une candidature. Une anticipation est cruciale : les délais administratifs et judiciaires pour régulariser un casier judiciaire sont longs.

Vous ne pouvez pas vous opposer à ce que vos données personnelles soient traitées dans le cadre de ce processus. Vous devrez présenter votre attestation tous les 3 ans.

La FNAS FO rappelle que le caractère appréciatif des condamnations est régi par l'article L 133-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles. La DGCS se réserve le droit d'analyser les infractions qui empêchent d'obtenir l'attestation mais qui peuvent faire l'objet d'une amnistie pour vous permettre de travailler.

Si votre attestation n'est pas vierge et qu'elle relève d'une incapacité d'exercice, le reclassement est impossible même dans un service qui n'est pas au contact des usagers.

N'hésitez à vous rapprocher de votre syndicat départemental si besoin et vous référer à notre Presto 132 !

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale



NAO 2026 : LE REFUS DE TROP !

Les organisations syndicales, en colère et dans l'unité FO-CGT-CFTC-CFDT, ont quitté la dernière réunion de non-négociation du 2 avril 2026. Elles sont déterminées à ne pas en rester là. Le refus de l'UNML de revaloriser les salaires dans la situation économique que nous connaissons n'est pas acceptable.

Elles ont donc décidé d'un commun accord de s'adresser à la Direction Générale du Travail pour convoquer une Commission Mixte Paritaire dans l'objectif d'obtenir des négociations loyales et sérieuses.

Elles ont également décidé d'écrire une lettre ouverte au ministre et à la DGEFP, pour obtenir un RV et faire aboutir leurs revendications.

Elles dénoncent :

- Le blocage des négociations,
- Le blocage des salaires,
- La baisse des budgets et des financements des Missions Locales,
- Les conséquences pour la santé et la sécurité des salariés,
- L'accompagnement des jeunes qui est mis en danger.

En conséquence, les organisations syndicales représentatives de la branche des missions locales (CGT, CFDT, CFTC, FO) exigent, de la part du ministère du Travail, des réponses immédiates :

- Une véritable revalorisation salariale ;
- L'attribution de la prime Ségur de 183 € nets ;
- Des budgets pérennes, des moyens supplémentaires ;
- Des mesures concrètes pour protéger la santé des salariés et garantir l'avenir du réseau.

**DEFENDRE LES MISSIONS LOCALES, C'EST
DEFENDRE UN SERVICE ESSENTIEL, UTILE, HUMAIN
ET INDISPENSABLE A LA JEUNESSE.**

La FNAS encourage l'ensemble de ses adhérents à s'organiser, se développer, réunir les salariés en Assemblée Générale pour construire le rapport de force, seul à même de faire aboutir les légitimes revendications des salariés, de défendre le réseau et son avenir, de soutenir la jeunesse.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale



Régies de quartier

“

JOURNÉES NATIONALES LES 30 ET 31 MARS 2026

Réunis à la FNAS à Paris, les salariés des Régies de quartier ont pu faire état de la situation dégradée dans leurs établissements.

Les coupes budgétaires de ces 3 dernières années dans l'insertion diminuent de fait le nombre de nouveaux contrats aidés. La réinsertion par le travail des personnes les plus éloignées de l'emploi ne semble plus être une priorité pour notre gouvernement.

Les salariés permanents des Régies de quartier sont tout autant impactés par ces mesures gouvernementales drastiques. Les conditions de travail se dégradent par la dénonciation des accords d'entreprises, un pouvoir d'achat en baisse, des fusions-absorptions programmées dans le seul but de faire des économies.

Pour 2026, 0,5 % d'augmentation de la valeur du point, plus que dérisoire ! Une recommandation patronale imposée aux organisations syndicales puisqu'aucune d'entre elles n'a signé. Une négociation qui ne va que dans un sens, un dialogue social rompu toujours sous prétexte de la fragilité financière des Régies.

Le projet sur les classifications et rémunérations des employeurs est toujours en discussion en commission paritaire nationale. Ils ont décidé de revenir en force avec leurs propositions et ne souhaitent plus faire référence à un coefficient et une valeur de point. La FNAS FO rappelle que ce système garantit pourtant aujourd'hui une équité. Nous restons attachés aux diplômes et à la qualification.

Nous sommes aussi opposés au classement des emplois avec des critères plus ou moins subjectifs. Même si le positionnement ne concerne que l'emploi (soi-disant pas la personne) pour obtenir le classement dans la grille de niveaux et d'échelons, c'est un réel point d'achoppement pour FO. Nous savons bien que les cotations de ce genre se font, in fine, à la tête du salarié.

Par ailleurs, la FNAS souhaite rappeler que la rémunération doit être liée à l'ancienneté, et que l'un ne va pas sans l'autre. Les employeurs proposent un dispositif d'ancienneté dérisoire : 1 % au bout de 3 ans, 1 % en plus au bout de 6 ans et ainsi de suite tous les 3 ans avec un plafond à 15 ans. C'est largement insuffisant, d'autant qu'elle ne débiterait qu'au moment de la mise en place de l'accord et non à la date réelle d'embauche.

La clause de sauvegarde est aussi dans la balance...les employeurs n'y voient plus d'intérêt si en contrepartie un dispositif d'ancienneté est mis en œuvre. Or pour la FNAS, cette clause permet aujourd'hui d'obtenir des points supplémentaires si le salarié n'a pas pu bénéficier d'une formation qualifiante ou d'une modification de classification. Elle est la seule possibilité d'avoir une augmentation de salaire.

C'est pourquoi, nous devons nous battre et amplifier notre développement au niveau national. Le nouveau cycle des élections professionnelles a commencé il y a un peu plus d'un an, avec un enjeu central : retrouver notre représentativité ! La mesure d'audience syndicale est lancée pour la période 2025-2028, il faut reconquérir notre place et obtenir les 8 %.

La FNAS félicite ses nouveaux élus à Toulouse, à Paris, à Grenoble...

Le combat continue. La FNAS soutient tous les salariés des Régies qui se battent pour le maintien et l'amélioration de leurs droits.

**Prochaines Journées Nationales à Paris :
mardi 15 et mercredi 16 septembre 2026.**

Nous vous attendons nombreux !

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale

”

Formation Professionnelle

“

LA PÉRIODE DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE : Quand l'injonction à la créativité vient cacher l'impréparation du ministère.

Le 1er avril 2026, la DGEFP^① a convié à une réunion relative à la mise en œuvre du dispositif des périodes de reconversion, trois opérateurs de compétences dont Uniformation et l'OPCO Santé, ainsi que plusieurs branches professionnelles.

La Pro-A. a disparu, c'est un fait. Mais la Période de reconversion (PREC) tâtonne.

Lors de cette réunion, les services de l'État se sont fendus de remarques désobligeantes à l'égard des Branches professionnelles qui seraient « immatures » et « jamais satisfaites ». Face aux questions posées, c'est l'agacement et l'évitement qui ont prédominé. Étant dans l'incapacité de répondre précisément aux interrogations légitimes des Branches professionnelles, nous avons eu droit à une envolée lyrique peu commune. Dans le flou persistant, la solution qui nous a été proposée était simplement de faire preuve de créativité ! Il est manifestement peu probable que les dispositifs de formation s'accommodent d'approximation. Il n'est pas certain non plus que l'austérité budgétaire admette que l'imagination puisse prendre le pouvoir.

Si le dispositif est, sur le papier, plus ouvert et plus souple que la Pro-A. force est de constater que les moyens ne sont pas à la hauteur et les règles de mise en œuvre demeurent floues. Pour exemple, l'OPCO Uniformation, se voit attribuer une dotation divisée par trois entre 2025 (dispositif Pro-A) et 2026 (dispositif PREC) et de nombreuses zones d'ombre persistent.

Des questions restent sans réponse alors même que le dispositif est censé fonctionner depuis le 1^{er} janvier, par exemple concernant :

- Les contenus attendus des accords de Branche
- Le déroulement du contrat et les règles d'exécution
- La fin du contrat et conséquences
- Le financement et les dispositifs mobilisables
- Les modalités pratiques pour la prise en charge d'une action de VAE

- Les articulations entre le financement par le CPF et la période de reconversion

Au-delà des questions techniques que pose ce nouveau dispositif, le constat est sans appel : les niveaux de financement de la formation professionnelle sont en baisse de plus de 10 %, l'enveloppe globale est contrainte et fermée. L'État poursuit sa captation de notre salaire différé. Car il est nécessaire de toujours rappeler que le financement de la formation professionnelle se fait par le salaire même des travailleurs, et qu'il leur reviendrait donc légitimement d'en disposer comme ils le souhaitent. C'est une attaque en règle du paritarisme.

L'austérité frappe et redouble de brutalité. À chaque semaine sa nouvelle coupe budgétaire. La question du financement à hauteur des besoins du secteur est depuis des mois posée. Ce n'est pas en finançant les dépenses militaires, a fortiori contre les besoins de travailleurs, que le monde deviendra meilleur. L'appel à mobilisation et la grève initié à partir du 26 mai en intersyndicale s'inscrit dans cette perspective nécessaire et incontournable de lutte contre l'austérité. L'austérité tue ; les travailleurs sont en état de légitime défense.

Pour rappel, la période de reconversion est un dispositif de formation mobilisé par l'employeur qui accompagne les salariés à changer de métier ou à évoluer dans leur parcours professionnel en se formant.

Le salarié peut développer de nouvelles « compétences », comme une qualification inscrite au RNCP ou validée par un CQP^② ou un ou plusieurs blocs de compétences.

Nous ne reviendrons pas sur les blocs de compétences qui favorisent la vente à la découpe de nos diplômes professionnels...

Deux options sont possibles : reconversion interne ou externe.

En interne, le salarié reste dans son entreprise. Un accord écrit précise la durée et l'organisation de la reconversion. Son contrat de travail n'est pas modifié, et il continue de toucher son salaire pendant cette période.

En externe, la reconversion se fait dans une autre entreprise. Le contrat de travail d'origine est suspendu le temps du nouveau parcours. Si la période d'essai se passe bien, le salarié peut choisir de rester dans l'entreprise d'accueil ; sinon, il retrouve son poste ou un emploi équivalent dans son entreprise d'origine.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

^① Délégation Générale à l'Emploi et la Formation professionnelle

^② Certificat de Qualification Professionnelle

Les Apprentis d'Auteuil

Focus sur l'atelier juridique avec David de la FNAS



En parallèle, un atelier animé par le juriste de la Fédération de l'Action Sociale a permis d'**approfondir plusieurs points essentiels** :

- Le passage de la sanction au litige ;
- Le rôle du représentant ;
- La rédaction du compte-rendu d'entretien après convocation ;
- Les modalités de saisine de l'inspection du travail ;
- La constitution d'un dossier prud'homal ;
- Ainsi que diverses questions juridiques soulevées par les participants.

Pour clôturer cette semaine intense, un atelier a été co-animé avec **Hadrian, RS CSE Nord-Ouest**, afin de réaliser deux vidéos d'appel à candidatures FO pour les prochaines élections professionnelles pour nos réseaux sociaux.

Ces vidéos avaient pour objectif de mettre en valeur les salariés souhaitant se présenter sous la bannière Force Ouvrière Apprentis d'Auteuil, qu'ils soient Cadres ou Employés, et ce, à travers les différentes régions CSE.

Un atelier animé par notre camarade Jamal, consacré au thème : **prendre soin de son corps et favoriser le bien-être**. Il proposera une initiation à la **sonothérapie**, une pratique qui utilise les sons et les vibrations pour favoriser la détente physique et mentale. Cette approche, parfois appelée *thérapie sonore* ou *bain sonore*, vise à créer un état de relaxation profonde, à apaiser les tensions et à soutenir la gestion des émotions. L'objectif de cet atelier est simple : offrir un moment de ressourcement, accessible à tous, pour mieux prendre soin de soi dans un contexte professionnel exigeant.

Les camarades **Dounia, Emmanuelle, Christelle et Sandra** (du Sud-Est et du Sud-Ouest) ont pu également profiter d'un



moment de détente au SPA après les séances de travail, grâce à l'accueil de notre hôtel Nell Axelle. FO prend soin de ses militantes et militants : se former, s'engager... mais aussi s'oxygéner et prendre soin de son corps.

“

SESSION FORMATION FO APPRENTIS D'AUTEUIL DU 8 AU 12 JUIN 2026



Plus de trente camarades (Cadres et employés), dont quatre nouveaux militants, participent à notre session de formation syndicale rassemblant les différentes régions CSE de la Fondation Apprentis d'Auteuil, du 8 au 12 juin.

Au cours de cette semaine, nous organisons une journée en deux temps avec l'un de nos partenaires, **Caroline BELZE de SECAFI**, consacrée à la directive européenne sur la transparence salariale et un benchmark sur plus de 800 accords d'entreprises NAO signés tous secteurs confondus.

Nous avons mené un **atelier de réflexion collective** dédié au dialogue social et à l'accord sur la communication des instances du personnel. Ce temps d'échange a permis de faire le point sur le fonctionnement de nos différentes instances, leurs interactions, leurs forces et leurs fragilités, tout en tirant les enseignements de cette journée de travail.

Ces éléments pourront, le cas échéant, nourrir l'opportunité de réaliser un audit au sein de la Fondation afin de préparer au mieux les futures instances 2027-2031.

Les débats ont également permis d'**alimenter nos revendications issues du terrain**, en vue des négociations avec l'employeur sur la carte sociale et les moyens dédiés au dialogue social (périmètres, PAP, moyens des CSE, rôle des RS au CSE, fonctionnement des RPX, moyens des DS, etc.).

Un mot pour nos camarades absentes :

Nous adressons une pensée toute particulière à nos camarades, investies sans relâche dans le syndicat FO depuis de nombreux mandats. En arrêt maladie depuis plusieurs mois, elles restent présentes dans nos esprits et dans nos combats. Leur engagement et leur énergie continuent d'inspirer l'ensemble des élus. FO Apprentis d'Auteuil apporte tout son soutien à **Muriel, Nathalie, Véronique, Rachida, Zahia et Rose-Marie...** et leur souhaite à toutes un prompt rétablissement, avec l'espoir de les retrouver bientôt parmi nous pour un moment de détente au SPA et des visages enfin joyeux.

”

“

NAO 2026 : FACE AUX COMPTES AU VERT, LA DIRECTION JOUE LA MONTRE ET LE MÉPRIS !

Alors que les comptes de l'exercice 2025 sont désormais validés, la Direction générale s'enferme dans une stratégie d'usure bien connue : il faudrait encore « *attendre qu'elle étudie* ». Attendre quoi ? Que les salariées s'épuisent davantage ? Cette réponse est profondément irrespectueuse du travail des équipes et de leur investissement quotidien. Devons-nous encore attendre la prochaine réunion du 1^{er} juillet ou septembre ?

FO Apprentis d'Auteuil le dit haut et fort : les chiffres ne mentent pas, le redressement financier est là, et il est massif !

Des voyants financiers au vert flash, des investissements records

Il suffit de consulter la réalité comptable globale pour balayer les faux-semblants :

- 10 millions d'euros de résultat d'exploitation positif.
- 1,3 million d'euros de résultat net bénéficiaire.
- 152 millions d'euros de trésorerie historique.
- 12 millions d'euros de désendettement massif.

Ce rétablissement spectaculaire n'est pas tombé du ciel. Il a été porté à bout de bras par les salariées, au prix d'efforts considérables et d'un manque chronique d'effectifs sur le terrain. Pourtant, lorsqu'il s'agit de redistribuer la valeur créée, la Direction préfère regarder ailleurs.

Les arguments fallacieux de la Direction : Stop aux contre-vérités !

Pour justifier le gel des salaires ou des mesures miettes, la Direction ressort ses arguments favoris : « *Les départements ne veulent pas financer les augmentations* » ou encore « *Vous gagnez plus que les conventions collectives 51 et 66* ».

FO rétablit la vérité du terrain face à cette comparaison malhonnête :

- **Plus d'un mois de travail supplémentaire par an** : En moyenne, nos conditions réelles font que nous travaillons plus qu'ailleurs sur l'année.
- **Zéro congé trimestriel** : Contrairement aux salariés sous CC66 ou CC51, nous ne bénéficions pas de ces repos indispensables.
- **Pas aux 35 heures** : Nos rythmes de travail et l'organisation du temps ne reflètent pas les standards protecteurs du secteur.
- **Exclusion des primes clés** : Nous n'avons ni l'indemnité de sujétion spéciale, ni les mécanismes fluides de progression de carrière.
- **Fidélité punie** : Rien n'est prévu pour valoriser les salariées fidèles, qui se retrouvent bloqués en fin de grille, sans aucune perspective d'évolution d'échelon.

Même si Force Ouvrière reconnaît également des avantages comme les jours de ressourcement, la prime inopinée ou la valorisation des heures de soirée en Mecs.

L'urgence sociale n'attend pas !

La Direction semble appliquer la théorie des jeux : bloquer, user, attendre. Mais la justice sociale n'est pas un jeu. Nos revendications pour la NAO 2026 sont légitimes, chiffrées et finançables : une revalorisation salariale générale, l'intégration de la sujétion spéciale CC66, la création d'une prime d'ancienneté dès 15 ans, et un plan d'urgence pour l'emploi. Jusqu'à maintenant aucune mesure des différents syndicats n'a été retenue, une intersyndicale est en route pour présenter des revendications communes.

Les salariées ont sauvé les finances de la Fondation. Le juste retour vers leur santé sociale, humaine et leur pouvoir d'achat n'est pas négociable.

La Direction doit cesser de feindre la réflexion et passer aux actes. FO ne lâchera rien !

Nous pensons qu'il faut passer par la grève au siège de la Fondation pour se faire entendre et dans les établissements. Notre décision de lancer un appel à la grève est l'arme ultime d'une organisation syndicale face au blocage des négociations. Dans la situation actuelle chez Apprentis d'Auteuil, où la Direction utilise une stratégie d'usure et de blocage (ce que FO a qualifié d'application de la « théorie des jeux » de John Hicks), la grève est une option légitime pour restaurer le rapport de forces.

En résumé, **la grève sera notre dernière option**, elle sera la conclusion logique d'une escalade où FO montre qu'elle a tout tenté pour négocier loyalement. C'est la Direction qui, par son mépris, portera la responsabilité du conflit social.

”



PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF À MAYOTTE : FO Apprentis d'Auteuil soutient pleinement les salariés

Depuis plusieurs semaines, les salariés des dispositifs **OFIL**, **IMPACT** et **OUMEYA** de l'association affiliée Apprentis d'Auteuil Mayotte font face à une situation particulièrement alarmante. Ils subissent l'annonce précipitée d'un projet de licenciement collectif pour motif économique, dans un contexte marqué par un manque d'informations, des communications contradictoires de la direction et une mise à l'écart des organisations syndicales.

FO Apprentis d'Auteuil affirme son soutien total aux salariés de Mayotte, qui ont fait preuve d'un grand courage en alertant collectivement, par écrit, la direction, la DEETS ainsi que le Conseil de prud'hommes.

FO regrette vivement que la direction générale n'ait pas informé les organisations syndicales représentatives de la Fondation Apprentis d'Auteuil (FO, CFDT, CFTC) de la situation à Mayotte. Pourtant, l'association locale est bien une structure rattachée à la Fondation, et les salariés concernés sont pleinement des salariés de la Fondation dans la zone Océan Indien.

Une procédure dénoncée comme inacceptable

Dans plusieurs courriers, les salariés ont dénoncé des pratiques qu'ils estiment contraires aux principes d'un dialogue social loyal. Ils pointent notamment les éléments suivants :

- **Des documents transmis tardivement**, ne permettant pas aux représentants du personnel de mener une analyse sérieuse.
- **Une absence de transparence** sur la réalité des motifs économiques avancés, contestés par les équipes sur le terrain.
- **Des déclarations contradictoires de la direction**, qui évoquait d'abord une dispense d'activité liée à de futures réorganisations avant d'annoncer brutalement un PSE.
- **Un impact psychologique majeur** sur des équipes qui ont pourtant continué à assurer pleinement leurs missions malgré des conditions de travail difficiles.

Pour FO, ces éléments, consignés dans des courriers signés par l'ensemble des salariés, traduisent une rupture manifeste des obligations d'information et de consultation.

Les salariés ont saisi le **Conseil de prud'hommes de Mamoudzou**. FO Apprentis d'Auteuil salue cette démarche collective, qu'elle considère à la fois légitime et courageuse. Cette saisine vise notamment à contester :

- La réalité du motif économique ;
- Les irrégularités de procédure ;
- Le manque de transparence sur l'ordre des licenciements ;
- Le non-respect des obligations de reclassement ;

- Les incohérences liées au PDVA et à la gestion de la dispense d'activité.

UD FO dénonce son exclusion des négociations

Dans un courrier daté du 7 mai, la direction locale a indiqué que l'Union Départementale FO Mayotte ne serait pas autorisée à participer aux réunions de négociation, au motif qu'elle ne serait pas représentative.

FO rappelle plusieurs principes essentiels :

- Les salariés ont le droit de se faire assister par l'organisation syndicale de leur choix dans le cadre d'un PSE ;
- Écarter FO dans un contexte aussi sensible constitue **une entrave manifeste** au dialogue social.

Les demandes de FO :

Mesures immédiates

- Suspension immédiate de la procédure.
- Transmission complète, loyale et sans délai de l'ensemble des informations nécessaires.

Garanties pour les salariés et le dialogue social

- Intégration de FO dans les échanges et les discussions en cours.
- Protection des salariés, dont l'engagement professionnel est unanimement reconnu.
- Ouverture d'un véritable dialogue social, dans le respect des obligations légales.

FO reste aux côtés des salariés de Mayotte

Les salariés de Mayotte ne sont pas seuls. FO demeure présente, vigilante et déterminée pour défendre leurs droits, leur dignité et leur avenir professionnel.

Environ 40 salariés voient aujourd'hui leur poste menacé. Derrière cette procédure, il y a des femmes et des hommes confrontés à une forte inquiétude, alors même qu'ils étaient en CDI et pleinement engagés dans leurs missions. FO dénonce l'absence de réponses concrètes apportées par la direction et appelle à une prise en compte immédiate de la situation sociale vécue par les équipes.



FO APPORTE SON SOUTIEN AUX SALARIÉS DE LA MICRO-CRÈCHE AU FIL DE L'EAU

À la suite du message adressé ce jour par plusieurs salariées de la micro-crèche **Au Fil de l'Eau** concernant l'annonce de la fermeture de l'établissement prévue **le 24 juillet 2026**, Force Ouvrière tient à exprimer son soutien humain et syndical le plus total face à une situation qui suscite, légitimement, une profonde inquiétude et de l'incompréhension.

Une exigence légitime de transparence

Dans leurs échanges, les salariées ont rappelé l'importance capitale d'obtenir une information complète et transparente sur les éléments ayant conduit à cette décision brutale. Elles exigent notamment la communication des éléments suivants :

- **Les documents économiques** : Analyses financières et documents présentés au CSE.
- **Les documents techniques** : Rapports de conformité ou d'hygiène.
- **Le calendrier légal** : Dates exactes d'information et de consultation des instances.
- **Les motivations de la direction** : Motifs précis évoqués lors des réunions.

Ces demandes sont d'autant plus légitimes que toute fermeture d'établissement entraîne des conséquences majeures et directes sur la vie professionnelle, personnelle et familiale des équipes.

Précision importante sur le périmètre syndical

FO souhaite néanmoins apporter une précision de taille : la micro-crèche Au Fil de l'Eau (structure familiale plafonnée à 10 enfants accueillis simultanément) relève du périmètre d'**Auteuil Petite Enfance**, et non de la **Fondation Apprentis d'Auteuil**.

À ce titre, notre section syndicale n'est pas juridiquement compétente pour intervenir directement dans les instances représentatives de cette entité spécifique.

Les engagements et exigences de FO

Pour autant, cette distinction juridique n'altère en rien notre engagement. **Force Ouvrière réaffirme avec force :**

1. **Sa solidarité entière** envers les salariées impactées.
2. **Son attachement indéfectible** au respect du dialogue social.
3. **Sa vigilance absolue** quant à la transparence des décisions qui impactent les personnels.

FO rappelle fermement que toute fermeture de structure doit être impérativement précédée d'une procédure d'information-consultation complète, loyale et documentée, conformément aux obligations légales et au respect le plus strict dû aux salariés.



Accompagnement et reclassement

Nous restons pleinement disponibles pour orienter, informer et accompagner toutes celles et ceux qui le souhaitent dans la compréhension de leurs droits et des démarches à entreprendre.

Dans ce contexte, la Fondation doit prendre ses responsabilités et mettre immédiatement en œuvre une GEPPMM (Gestion des Emplois

et des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers) ambitieuse. En tant qu'employeur, elle doit avoir l'ambition de proposer un reclassement digne des valeurs de la Fondation à chaque salariée, et ne pas se limiter à une simple gestion courante d'équilibre financier au détriment de l'humain.

”

“

FO CSE ÎLE DE FRANCE

Une jeunesse qui s'engage à FO
Apprentis d'Auteuil, une organisation
qui transmet :
FO, c'est tout sauf une idée reçue

Notre Camarade Mathilde AIMOND va représenter FO Jeunes à la Confédération pour la FNAS FO. C'est une chance également pour FO Apprentis d'Auteuil de participer à ces travaux qui auront lieu le 16 septembre à Marseille.



FO : Un syndicat vivant, combatif
et intergénérationnel !

À Force Ouvrière Apprentis d'Auteuil, nous refusons de laisser s'installer les clichés qui collent encore trop souvent au syndicalisme. Nos jeunes militants sur le terrain le prouvent chaque jour : FO est une organisation vivante,

qui accueille, forme, transmet et donne le pouvoir d'agir.

Mais au-delà de l'action quotidienne, que nous dit cette force du collectif ? Elle nous rappelle que le syndicalisme, quand il est indépendant et constructif, peut changer le monde.

Un héritage prestigieux : Léon Jouhaux et la Paix

C'est une distinction unique qui honore l'histoire et les valeurs de notre organisation : FO rappelle que **Léon Jouhaux demeure, à ce jour, le seul syndicaliste au monde à avoir reçu le prix Nobel de la paix.**

Sa conviction était que la justice sociale et le dialogue étaient les seuls remparts durables contre la guerre. C'est cet héritage d'un syndicalisme digne, éthique et puissant que nous continuons de porter.

Déconstruisons les clichés pour avancer

Et c'est en s'appuyant sur cette histoire solide que nous pouvons, ensemble, déconstruire les idées reçues qui freinent l'adhésion des plus jeunes :

→ **Non, FO n'est pas un syndicat du passé ou réservé aux anciens.**

→ **Non, FO n'est pas une structure figée.**



La preuve ? Elle est intergénérationnelle. Chez nous, l'expérience ne domine pas la jeunesse : elle l'accompagne. La jeunesse ne remplace pas l'expérience : elle la prolonge.

FO, c'est tout l'inverse des idées reçues : c'est vivant, c'est combatif et c'est intergénérationnel ! Et c'est précisément cette alliance qui fait notre force.

Notre engagement pour l'avenir

FO est un syndicat où l'on apprend, où l'on se construit, où l'on s'organise. Un syndicat où chaque nouvelle militante trouve sa place, ses outils, ses repères et son **pouvoir d'agir**.

En tant qu'employeur ou que représentant, notre responsabilité est immense. Comme nous l'exigeons récemment dans une déclaration sur les restructurations (comme pour la micro-crèche Au Fil de l'Eau), nous devons refuser la simple gestion comptable. Nous devons porter un projet d'avenir qui garantit un reclassement digne pour chaque salarié.

Nous restons pleinement disponibles pour orienter, informer et accompagner toutes celles et ceux qui le souhaitent. L'héritage de Jouhaux nous engage à ne pas simplement gérer, mais à bâtir une justice sociale durable.

”

“

FO CSE NORD EST

Mobilisation FO face au séisme de la fermeture du PEAD d'Abbeville (Somme)

À la suite d'une décision de la Cour de cassation, l'activité du service PEAD (Placement Éducatif À Domicile) a été réorientée vers un dispositif d'AEMO renforcé. Le Département de la Somme a alors lancé un appel à projets pour redéfinir l'accompagnement des publics concernés. L'offre présentée par notre Fondation n'ayant pas été retenue, illustration dramatique de la mise en concurrence sauvage de notre secteur, la fermeture définitive du service a été actée en décembre dernier.

En février 2026, la direction a franchi une nouvelle étape en annonçant l'ouverture d'une procédure de **licenciement économique**. Une déflagration dont les conséquences dépassent largement le seul périmètre du PEAD et ébranlent l'ensemble de l'établissement.

FO pleinement mobilisée : Nous ne laisserons personne sur le carreau !

Face à cette situation brutale, les élus et délégués FO Apprentis d'Auteuil refuse que les salariés payent le prix fort de choix technocratiques. Présente au quotidien dans les instances (CSE,

négociations), FO mène une action déterminée pour faire entendre la voix des personnels et peser réellement face à la direction.

Pour notre organisation, les négociations ne sont pas une simple formalité administrative : elles sont un espace d'exigence, de vigilance absolue et de contre-propositions fermes.

FO concentre son action syndicale autour de trois axes non négociables :

- **Défendre chaque emploi et exiger des reclassements internes dignes de ce nom.**
- **Protéger les droits de tous les salariés, sans exception.**
- **Garantir la dignité de chacun face à la machine managériale.**

Un accompagnement rigoureux, juridique et individualisé

Sur le terrain, FO fait corps avec chaque salarié concerné à travers des actions concrètes :

- **Vérification minutieuse** de la régularité des procédures engagées par l'employeur (et signalement de la moindre faille).
- **Négociations offensives** pour obtenir les meilleures conditions de départ et d'indemnisation possibles.
- **Garanties d'un reclassement réel** : FO participe activement au choix du cabinet de reclassement afin d'assurer un suivi sérieux, transparent et réellement adapté au retour à l'emploi.

Le soutien humain : Notre priorité absolue

Consciente de la détresse professionnelle et personnelle que traverse l'équipe, FO maintient une présence constante à leurs côtés :

- Présence systématique aux réunions d'information.
- Entretiens et écoute individuels pour libérer la parole.
- Aide au décryptage des documents juridiques et administratifs.
- Appui solide dans la construction de vos projets de formation, de reconversion ou de mobilité.

Parce que cette épreuve est avant tout humaine, FO veille à maintenir un espace de solidarité indéfectible pour rompre l'isolement et soutenir les collègues les plus fragilisés.

Face au patronat, ne restez pas seul !

Dans cette période de crise, FO rappelle que la solitude est la meilleure alliée de l'employeur. Plus que jamais, l'union fait notre force.

Chaque salarié, syndiqué ou non, est invité à se rapprocher immédiatement des représentants FO. Ensemble, faisons front pour ne pas subir de plein fouet des décisions injustes.

Les Apprentis d'Auteuil : Pour un syndicalisme constructif, respectueux des structures et de la réalité du terrain

À la suite d'un récents échanges par mail avec le **Secrétaire Général de l'Union Départementale (UD)** des Ardennes, notre syndicat tient à apporter des clarifications essentielles aux adhérents et aux salariés des Apprentis d'Auteuil.

Si le dialogue reste ouvert pour consolider nos forces, il est indispensable de rétablir certaines vérités, tant sur le plan de notre représentativité que sur la gestion de nos structures.

Représentativité territoriale : Halte aux approximations

Une mise au point s'impose concernant l'analyse de notre audience syndicale. Contrairement aux affirmations liant notre représentativité aux seules instances ardennaises, il convient de rappeler que la réalité des Apprentis d'Auteuil s'inscrit dans un CSE Régional Nord-Est.

Ce périmètre intègre de fait plusieurs départements de la région Nord. Par conséquent, évaluer l'audience ou la légitimité de notre action sous le seul prisme départemental des Ardennes est une erreur d'analyse technique qui occulte la structure même de nos instances de représentation du personnel.

Cotisations et fonctionnement interne : une gestion transparente

Le point de friction évoqué par l'UD concerne la gestion des cotisations (timbres et cartes). Contrairement aux reproches formulés, notre syndicat ne centralise aucune cotisation syndicale de cette manière. La mise en place du SDAS dans les Ardennes est une structure nouvelle qui cherche encore son rythme, et nous sommes les premiers à vouloir aider à stabiliser les process.

C'est pourtant sur ce sujet que le courriel de l'Union Départementale nous offre une plongée passionnante dans l'histoire de notre organisation, en nous invitant à relire la résolution interne du CCN de Metz du 25 mars 2009.

Il est toujours enrichissant de réviser nos classiques confédéraux. Mais reprocher à nos camarades de défiler contre la réforme des retraites sans être munis d'un « *bon de commande de timbres* » départemental relève d'une vision un peu datée de l'action militante. Un cortège n'est pas une foire aux timbres, c'est le lieu de l'unité face à l'employeur ou au gouvernement.

Si le respect des statuts reste notre socle à tous, la boussole de notre syndicat demeure braquée sur les réalités de 2026 : un CSE régional bien réel, des salariés à défendre au présent, et des défis d'avenir. Consommons le droit statutaire avec rigueur, mais évitons de transformer nos résolutions confédérales en pièces de musée pour justifier des querelles de clocher.

Cap sur la rentrée : Priorité à l'unité

Un rendez-vous est envisagé à la rentrée avec le secrétariat de l'UD pour mettre à plat ces dysfonctionnements. Les Apprentis d'Auteuil aborderont cette rencontre avec un esprit de clarification et une volonté de solution.

Notre boussole reste inchangée : la défense des salariés, le respect de nos statuts et l'unité syndicale face à l'employeur.

”

“

FO CSE NORD-OUEST

Projet « RH 360 » : sous la novlangue managériale, la violence humaine d'une réorganisation imposée

Derrière le nom très marketing de projet « **RH 360** », se cache une réalité beaucoup plus sombre que FO tient à dénoncer. Présenté en décembre dernier aux assistantes de direction faisant fonction de relais RH en Normandie, ce projet national vise, selon la direction, à « *mutualiser* » les fonctions RH sur plusieurs établissements. En clair : faire plus, avec moins de personnel.

Dès son annonce, cette réorganisation a plongé les collègues dans une profonde angoisse, avec des conséquences humaines immédiates et dramatiques : l'une a été poussée à demander une rupture conventionnelle, une autre a cédé par peur des représailles, et une troisième s'est retrouvée en arrêt de longue durée.

Voilà le vrai bilan humain du projet RH 360.

Le cas de Rouen : le low-cost de la gestion humaine

La mise en œuvre ayant été fixée au 1er avril 2026, notre collègue Nadia Vellar, relais RH à la MECS de Rouen, s'est retrouvée au pied du mur : accepter le nouveau poste « RH 360 » ou être reléguée à des tâches de secrétariat basique.

Fin mars, lors d'un entretien crucial réunissant la directrice d'établissement, la salariée et le **Délégué Syndical Central FO**, le Directeur Régional Adjoint (DRA) a abattu ses cartes. Le projet « RH 360 », pour la salariée, c'était :

- **Une explosion de la charge de travail** : gestion de près de 80 contrats supplémentaires sur un autre site, s'ajoutant aux 175 contrats déjà suivis à Rouen (soit 255 contrats à gérer seule !).
- **Une dégradation des conditions de vie** : la perte d'une journée de télétravail.
- **De la fatigue routière** : un déplacement hebdomadaire obligatoire représentant 136 km aller-retour.
- **Le mépris total** : aucune revalorisation salariale, aucun changement de statut socio-professionnel.

Face à ce tableau noir, l'unique argument de la direction a été d'évoquer une prétendue « *montée en compétences* ». Un argument d'un cynisme absolu quand il s'adresse à une collègue de 62 ans dotée d'une solide et irréprochable expérience professionnelle !

L'intervention de FO fait capituler la direction

C'est à la toute fin de l'entretien, poussé dans ses retranchements par les questions précises et fermes du **Délégué Syndical Central FO**, que le Directeur Régional Adjoint a fini par lâcher l'information : en cas de refus global des propositions, **la camarade conservait l'intégralité de son poste actuel.**

Le constat de FO est sans appel : Cette information essentielle a été volontairement dissimulée pendant des mois pour maintenir une pression psychologique maximale sur les équipes et leur faire croire qu'elles n'avaient aucun choix.

Si cette option de maintien dans l'emploi avait été présentée honnêtement dès le départ, nos collègues normandes n'auraient pas vécu cette réorganisation la peur au ventre.

Ne subissez plus, syndiquez-vous !

La gestion du projet RH 360 est le parfait exemple du fossé qui sépare les tableurs Excel de la direction et la vie réelle des salariés. Le management par la pression et l'omission est inacceptable.

Cet exemple prouve une chose essentielle : **face aux projets de réorganisation de la direction, l'isolement est un danger, l'accompagnement syndical est une force.** Grâce à l'intervention de FO, le piège s'est refermé sur la direction. Ne restez pas seuls face aux pressions professionnelles : contactez vos délégués FO !

”

“

FO CSE SUD-EST

PFI 13 et PFI 06 :
une transition sous haute tension et
des salariés légitimement inquiets au
Pôle Formation Insertion (PFI)

Financements coupés, dispositifs fermés : les PFI 13 et PFI 06 traversent une zone de fortes turbulences. Derrière ces décisions budgétaires et administratives, il y a des femmes et des hommes dont l'avenir professionnel est aujourd'hui suspendu à un fil.

Le climat au sein des équipes s'en ressent lourdement : la hausse des arrêts de travail est le symptôme direct de l'anxiété générale qui s'est installée.

Décisions descendantes et reclassements "au forceps"

Ce que FO et les salariés déplorent avant tout, c'est le **manque cruel d'information et de concertation** en amont. Les équipes sont trop souvent mises devant le fait accompli.

Pour éviter les licenciements économiques, la direction met en avant sa politique de repositionnement interne. Si l'intention de maintenir l'emploi est louable sur le principe, la réalité du terrain est tout autre :

- Des postes proposés qui ne cadrent pas avec vos compétences.
- Des projets professionnels brisés.
- Des contraintes personnelles et familiales totalement ignorées.

Résultat : Face à des propositions inadaptées, de plus en plus de collègues se retrouvent poussés à solliciter une rupture conventionnelle. Ce n'est pas un choix dynamique, c'est un choix par défaut.

Le CSE SUD-EST et FO à vos côtés : nous ne laisserons personne sur le carreau !

Dans cette période charnière, votre syndicat FO prend ses responsabilités. Nos représentants sont pleinement mobilisés pour que la direction ne gère pas cette crise uniquement avec des tableaux Excel.

Notre plan d'action :

1. **Décrypter** les projets de la direction et vous restituer l'information sans filtre.
2. **Défendre** chaque dossier individuel pour que personne ne subisse un reclassement imposé.
3. **Exiger** de la direction de vraies garanties et des solutions dignes, non pénalisantes.

Le dialogue est engagé, mais il sera exigeant. FO refuse que les besoins de l'association se fassent au détriment de la santé et des aspirations des salariés.

Ne restez pas isolés face à l'incertitude et contactez d'urgence vos élus FO au CSE SUD-EST pour être conseillé et accompagné.

”

“

FO CSE SUD-OUEST

Face aux reculs de la Direction, nous ne
lâcherons rien !

Avec l'arrivée du nouveau Directeur Régional et d'un DRA supplémentaire, la direction vante une « nouvelle dynamique ». Sur le terrain, la réalité est tout autre : nous assistons à une dégradation flagrante du dialogue social.

Un CSE verrouillé : l'accès à l'information confisqué

Depuis la prise de poste du nouveau DRA, les informations essentielles sur nos établissements ne sont plus communiquées mensuellement, mais trimestriellement. C'est un recul inacceptable qui empêche tout suivi régulier de l'activité. Faute de données en temps utile, les élus sont entravés dans leur rôle de sentinelle et de soutien. Le calcul de la direction est clair : moins de transparence pour les élus, c'est moins de protection pour les salariés.

Ce verrouillage est d'autant plus scandaleux qu'une « journée inter-instances » avait été organisée fin janvier sous prétexte d'améliorer la collaboration. Aujourd'hui, nous constatons l'exact inverse. Pour FO, ce double discours est intolérable : il étouffe le débat et déconnecte les instances de la réalité du terrain.

Droits des élus bafoués : FO dénonce des délits d'entrave

Dans le Sud-Ouest, les dérives réglementaires se multiplient et FO tape du poing sur la table :

- **Temps de trajet niés** : Plusieurs élus convoqués par la direction voient leurs temps de déplacement rabotés. C'est illégal. Tout trajet pour se rendre à une réunion obligatoire doit être intégralement décompté et rémunéré selon les règles en vigueur.
- **Heures de délégation entravées** : Les pressions et les freins persistent pour empêcher la prise des heures de mandat, particulièrement pour le personnel administratif.

Pour FO, ces pratiques managériales constituent une entrave caractérisée aux missions des représentants du personnel et des syndicats.

FO exige et reste mobilisée !

Rappelons une évidence : sans moyens, sans temps et sans information, le dialogue social n'est qu'une illusion.

FO exige immédiatement :

- Le retour sans délai à une communication mensuelle et transparente sur la situation des établissements,
- Le strict respect de la loi concernant l'intégralité des temps de trajet,
- La garantie absolue pour chaque élu de disposer librement de ses heures de délégation.

FO restera vigilante, offensive et mobilisée pour faire respecter les droits de chaque salarié et de ses représentants !

”

“

FO SUD-EST FAIT CHAUFFER LES BASKETS POUR LA BONNE CAUSE !

À l'occasion du **160^e anniversaire d'Apprentis d'Auteuil**, la mobilisation prend une ampleur importante. Cette année, 34 entreprises partout en France — de la métropole aux Outre-mer — s'unissent pour marcher et soutenir activement l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté.



Au cœur de cet élan de solidarité, la **Région Sud-Est** répond présente avec une équipe 100 % engagée ! **Christelle, Dounia, Alexandra, Anne et Claudine** portent fièrement les couleurs syndicales FO.

Leur objectif ? Faire chauffer les compteurs, faire briller la région et porter haut les valeurs de FO !

L'objectif : cumuler les pas et faire rayonner le Sud-Est !

Organisé depuis 2016, le challenge connecté **"Je Marche Pour Apprentis d'Auteuil"** permet à la fondation de gagner en visibilité et de collecter des fonds précieux pour ses actions de terrain. Le principe est simple : via une application mobile dédiée, chaque pas se transforme en points pour grimper tout en haut du classement national.

Plus qu'une compétition, une aventure humaine extraordinaire. Pour nos marcheuses de la Région Sud-Est, c'est l'occasion idéale de :

- **Se surpasser collectivement** autour d'un défi sportif et solidaire.
- **Partager un grand moment de cohésion**, de convivialité et de fierté régionale.
- **Révéler les talents insoupçonnés** au sein de notre équipe FO !

Soutenez notre équipe régionale FO Apprentis d'Auteuil !

La dynamique est lancée, et le Sud-Est compte bien faire entendre sa voix (et le rythme de ses pas) ! Suivez le parcours de **Christelle, Dounia, Alexandra, Anne et Claudine**, encouragez-les massivement et laissez-vous inspirer par leur énergie débordante.

Envie de vibrer au rythme du défi ? Découvrez dès maintenant les coulisses et l'évolution du Challenge **"Je Marche Pour Apprentis d'Auteuil"**. Ensemble, avec l'équipe FO Sud-Est, faisons un pas de plus pour l'avenir des jeunes !

Daniel LAURENT
Secrétaire Fédéral
Délégué Syndical Central FO Apprentis d'Auteuil

”

Section fédérale des cadres



COMMUNIQUÉ - SFC FNAS FO

CADRES DE L'ACTION SOCIALE : UNE JOURNÉE NATIONALE SOUS LE SIGNE DES TENSIONS STRUCTURELLES ET DE L'URGENCE SOCIALE

À l'occasion de la journée nationale des cadres de l'action sociale organisée le 10 juin 2026 par la FNAS FO, Force Ouvrière dresse un constat sans ambiguïté : les cadres du secteur social et médico-social exercent aujourd'hui dans un contexte de tensions durables, aggravées par des politiques publiques insuffisamment financées et une dégradation continue des conditions de travail.

Directeurs d'établissements, chefs de service, responsables de secteur, cadres intermédiaires ou responsables des ressources humaines : tous sont confrontés à une intensification des contraintes qui dépasse largement les seules questions d'organisation interne. Pour Force Ouvrière, la situation découle avant tout d'un sous-financement chronique du secteur et de choix politiques qui fragilisent les missions de service public et d'intérêt général.

Une crise de recrutement désormais structurelle

La crise d'attractivité et de fidélisation des métiers du social et du médico-social ne cesse de s'aggraver. Elle touche désormais pleinement les fonctions d'encadrement. Les établissements peinent à recruter des chefs de service, directeurs ou cadres intermédiaires, entraînant désorganisation, surcharge de travail, recours accru à l'intérim et ruptures dans la continuité de l'accompagnement.

Pour Force Ouvrière, cette situation ne relève pas d'un défaut de gestion des ressources humaines, mais bien d'un manque de reconnaissance salariale et d'une dévalorisation globale des métiers.

Une pression budgétaire permanente sur les établissements

Dans le même temps, les structures sociales et médico-sociales font face à une contrainte budgétaire toujours plus forte. Les financements alloués restent insuffisants au regard de l'évolution des besoins sociaux et démographiques.

Les établissements sont ainsi contraints de fonctionner à moyens constants, voire en réduction réelle, dans une logique de rationalisation permanente. Les cadres se retrouvent en première ligne pour arbitrer des décisions de plus en plus difficiles, souvent sans marge de manœuvre, avec une intensification des mutualisations et des réorganisations imposées.

Des réformes qui accentuent les contraintes

Les évolutions réglementaires issues notamment des lois de financement de la Sécurité sociale contribuent à renforcer cette pression. Réformes tarifaires, encadrement du recours à l'intérim, nouvelles normes organisationnelles : derrière ces dispositifs, Force Ouvrière dénonce une logique de maîtrise comptable des dépenses qui pèse directement sur les conditions d'exercice et la qualité de l'accompagnement.

Numérique et intelligence artificielle : vigilance syndicale

La transformation numérique et l'essor progressif de l'intelligence artificielle interrogent profondément le secteur. Si ces outils peuvent constituer des appuis, ils ne doivent en aucun cas se substituer au travail humain ni devenir un levier de réduction des effectifs.

Force Ouvrière rappelle la nécessité de garantir le respect des droits des usagers, la protection des données et la préservation du sens du travail social face à ces évolutions technologiques.

Le défi majeur du vieillissement de la population

L'augmentation des besoins liés au vieillissement de la population accentue encore les tensions, notamment dans les secteurs de la perte d'autonomie, du maintien à domicile, des EHPAD et de l'habitat inclusif.

Malgré les annonces successives, les moyens demeurent insuffisants. Pour Force Ouvrière, seuls des financements pérennes reposant sur la cotisation plutôt que l'impôt, et à la hauteur des enjeux, permettraient de répondre aux besoins actuels et futurs.

Des conditions d'exercice de plus en plus dégradées

Les cadres de l'action sociale sont également confrontés à une dégradation marquée de leurs conditions de travail : intensification des charges, pression organisationnelle, difficultés de recrutement et hausse de la charge mentale.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux sont aujourd'hui centrales, mais ne peuvent être traités sans moyens supplémentaires ni revalorisation des métiers.

Un système sous tension permanente

Section fédérale des retraités

Pour Force Ouvrière, cette journée nationale confirme un constat partagé : les cadres de l'action sociale sont à la fois des acteurs essentiels du fonctionnement du secteur et les témoins directs de ses limites.

Derrière les discours de transformation et de modernisation, le secteur social et médico-social demeure confronté à une réalité persistante : celle d'un manque de moyens structurel accompagné par nombre d'employeurs qui accentue la dégradation des conditions d'exercice, au détriment des professionnels comme des usagers.

Face à ces constats, la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO appelle l'ensemble des cadres du secteur à se mobiliser pour obtenir des moyens à la hauteur des besoins, la reconnaissance des métiers et les conditions nécessaires pour exercer pleinement leurs missions dans le respect des personnes accompagnées et des professionnels.

Pour la section Fédérale des Cadres de la FNAS FO
Gil SILVESTRI
Conseiller Fédéral

”

“

24^{ÈME} ASSEMBLÉE GÉNÉRALE **9 AVRIL 2026**

*Au Siège de la Confédération FO -
salle Robert BOTHEREAU 141, avenue du Maine 75014 - PARIS*

ORIENTATIONS 2026 - 2027

Objectifs et actions

2026-2027, une année de Congrès Confédéral puis Fédéral, des moments importants pour la discussion des résolutions. Une année toujours pleine d'incertitude dans le contexte de guerre et de tensions mondiales. Le PLFSS 2026 adopté à minima et un PLF imposé au 49-3.

Le même exercice se représentera pour les discussions budgétaires 2027.

Le gouvernement va encore essayer d'imposer aux retraités, aux salariés et à leurs familles une cure d'austérité, la réforme des retraites 2023 actuellement décalée.

La SFR constate et dénonce l'extension des conflits armés en Europe, au Moyen-Orient et ailleurs dans le monde. Elle condamne la marche à la guerre décidée par les gouvernements successifs,



consistant à augmenter les budgets de guerre à hauteur de 5 % du PIB multipliant des milliards de dépenses (6.7 Mds en 2026, 8.5 Mds en 2027) au détriment du fonctionnement des services publics et des besoins vitaux de la population.

Les salariés et les retraités sont victimes de la politique d'austérité, de la crise énergétique et de cette situation chaotique. Pour le bien de tous, la SFR dit halte à tous ces conflits.

Dans le cadre du redressement des comptes publics, le gouvernement reprendra l'avis du comité de suivi des retraites et la mise en garde de la Cour des Comptes sur les déficits. Le pouvoir d'achat des retraités ne va pas cesser de se dégrader.

Le gouvernement ne perd pas de vue de mettre à contribution les retraités, les salariés et les chômeurs pour combler le déficit budgétaire.

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

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

La SFR doit se mobiliser et construire le rapport de force pour faire aboutir nos revendications (défense du pouvoir d'achat, de la Sécurité Sociale, de l'accès aux soins, à la santé pour tous, des systèmes de retraite, de la prise en charge de la dépendance, des libertés fondamentales).

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

La SFR s'oppose à la réduction des droits des chômeurs et exige le retrait de la signature de la Confédération concernant l'accord sur l'assurance chômage.

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

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

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

Défense du pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat se dégrade de plus en plus. La SFR dénonce l'aggravation de la cure d'austérité et la mise à contribution des salariés et des retraités dans la réduction des déficits.

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

Compte tenu de l'adoption du PLFSS 2026, si les retraités du régime général ne subissent pas le gel des pensions, ils n'auront au 1er janvier 2026 que la compensation de l'inflation prévue par le Code de la Sécurité Sociale, soit 0.9 %. Par contre, les retraités des régimes complémentaires n'ont pas eu d'augmentation.

Cette augmentation de la retraite du régime générale de 0.9 % ne compense pas l'effet de l'inflation, la hausse des complémentaires santé de plus de 8 % suite aux nouveaux remboursements de la sécurité sociale qui ampute le pouvoir d'achat.

Au 1^{er} mars hausse du gaz de 3.93 %. Par décret, hausse du forfait hospitalier qui passe de 20 à 23 € ; de 15 à 17 € pour le secteur psychiatrique ; la participation forfaitaire pour les actes médicaux lourd supérieur ou égal à 120 € passe de 24 à 32 € ; de 19.61 à 23 € pour le passage aux urgences sans hospitalisation.

Ces mesures nuisent gravement 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.

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

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

L'Etat doit cesser de détruire les droits sociaux. Exige le partage de richesse, rétablir les services publics de proximité.

La hausse de la CSG, la hausse des loyers, la baisse des aides au logement, le prolongement du remboursement de la dette sociale (CRDS) au moins jusqu'en 2033, l'augmentation du coût de l'énergie ainsi que le doublement de la franchise sur les médicaments, les consultations médicales et les transports sanitaires dégradent le pouvoir d'achat.

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

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

La SFR exigera et combattra pour :

- La prise en charge réelle à 100 % par la Sécurité Sociale des frais d'optique, des prothèses dentaires et auditives et tous les frais médicaux dont la densitométrie, dermatologie, indépendamment de l'âge de l'ayant droit.
- L'indexation annuelle des pensions et des retraites des régimes de base et complémentaire au 1er janvier, des pensions de réversion au minimum sur les salaires.
- Un revenu minimum de retraite pour tous, au moins égal au SMIC pour une carrière complète.

- Le relèvement du plafond fiscal.
- Rétablissement de la demi-part fiscale supplémentaire pour les parents isolés, veufs ou veuves.
- Suppression de la fiscalisation des majorations de pensions accordées aux retraités qui ont élevé trois enfants ou plus.
- Suppression de la contribution additionnelle de solidarité (CASA) de 0,3 % acquittée depuis le 1er avril 2013 par tous les retraités imposables pour financer le coût de la prise en charge de la perte d'autonomie (contribution qui de surcroît est détournée de son objet depuis plusieurs années).
- Le rétablissement des accueils physiques dans les services publics et le droit aux documents non dématérialisés pour les personnes qui le souhaitent.
- L'arrêt des financements publics dans les établissements privés à but lucratif.
- L'arrêt de la CRDS prévu en 2024 et le report de la dette COVID de 200 Mds sur le budget de l'Etat.

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

La dette n'est pas celle des retraités, ni des salariés.

Défense de la securite sociale

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

Défendons une Sécurité Sociale fondée sur le paritarisme, la cotisation et le salaire différé.

La SFR s'oppose à l'étatisation de la protection sociale collective, à un système d'assistance publique a minima. La Sécurité Sociale est à la croisée des chemins avec près de 80 milliards d'exonérations de cotisations patronales et un financement qui repose maintenant à moitié sur la cotisation et l'autre moitié sur l'impôt et les taxes dédiées comme la CSG.

Il faut exiger le retour à la gestion paritaire. Redonner de la force à la cotisation afin de financer notre protection sociale collective. Mettons un coup d'arrêt à la destruction programmée de la Sécurité Sociale.

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

Défense de l'hospital public

Les hôpitaux sont dans une situation catastrophique, le défi à relever est immense. Il est impératif de mobiliser des moyens pour faire face au manque de personnel, de lits, de crédits. Nos camarades syndiqués alertent en permanence sur la situation déplorable dans les services d'urgence qui sont souvent dans

l'obligation de fermer faute de personnel. Ce sont des patients qui ne sont pas pris en charge, qui décèdent faute de soins.

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

La SFR dit que pour sauver l'hôpital public, il faut commencer par revenir sur la tarification à l'acte. La SFR est pour un hôpital qui prend en charge tous les patients. Il est urgent de dégager des financements supplémentaires pour l'application du Ségur de la santé, pour l'embauche de médecins et de soignants en nombre suffisant, pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à l'hôpital. La SFR soutient l'hôpital public pour un accès aux soins pour tous.

La SFR exige une augmentation des rémunérations des professionnels de l'hôpital, des EHPADs et de la Branche de l'aide à domicile à la hauteur des missions qui leur sont confiées. C'est la garantie du recrutement de salariés qualifiés.

La SFR exige :

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

Défense des retraites

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

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

La SFR exigera :

- L'annulation définitive de la réforme des retraites 2023 qui prévoit le recul du départ de l'âge à la retraite à 64 ans avec 43 ans de cotisation.
- L'abrogation des réformes successives des retraites depuis 1993 : 1993 - 2003 - 2010 - 2013 - 2023.
- Le retour à la retraite à 60 ans pour tous en vue d'un retour à 37 ans et demi de cotisations, avec une pension calculée sur les 10 meilleures années indexée sur les salaires avec effet rétroactif.
- La revalorisation significative des retraites.
- Le maintien du droit à la retraite anticipée dès 55 ans à taux plein des travailleurs handicapés.

- Le maintien des pensions de réversion pour tous dès 55 ans, sans condition de ressources.
- Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle.
- Le maintien du financement des retraites par répartition par les cotisations pour assurer la pérennité du système des retraites du régime général et complémentaire.
- La suppression de l'augmentation de 1,7 points de la CSG pour tous les retraités dans la perspective de l'annulation complète.
- Le maintien d'une gestion paritaire contre la main - mise de l'Etat.
- La SFR défend le financement des systèmes de protection sociale collective par l'augmentation de la cotisation, la fin des exonérations non compensées, le maintien dans l'emploi des seniors jusqu'à leur retraite, une hausse générale des salaires plutôt que des primes.

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

La SFR s'oppose

- A la récupération par le Gouvernement des excédents de l'assurance chômage et des caisses de retraites complémentaires pour financer le volet petites retraites de la réforme 2023.
- A la proposition du Président du MEDEF de mettre sur la table la piste des régimes de retraite par capitalisation, la suppression de l'abattement fiscal de 10 % ou encore le transfert d'une partie du coût de la protection sociale vers la fiscalité, CSG ou TVA sociale.

Prise en charge du grand âge

Les différentes lois n'ont pas réglé le problème de la prise en charge du grand Age, la loi prévue dans ce quinquennat est abandonnée. Ce gouvernement a créé dans le PLFSS 2026 un cinquième risque géré par la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)

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

Les différents rapports indiquent qu'il va falloir mobiliser des financements pour la prise en charge à domicile ou en établissement des 100000 personnes âgées dépendantes de plus en 2030.

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

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

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

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

La SFR condamne les dysfonctionnements et les maltraitements sur les personnes âgées dépendantes, conséquences des mauvaises conditions de travail des salariés. Dans le public comme dans le privé, le manque de moyens et de personnel qualifié engendre de la maltraitance institutionnelle. Les gouvernements en sont complètement responsables.

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, des salariés qualifiés dans les établissements et les services d'aide à domicile, la situation d'aujourd'hui ne fait qu'amplifier le phénomène.

Il est important d'apporter des solutions dans la mesure où 80 % des EHPADs sont en déficit chronique, situation dénoncée par l'UCR FO et le groupe des 9.

Pour répondre à l'urgence et au blocage politique, un décret du 31 décembre 2024 permet aux EHPADs publics et privés à but non lucratif de pratiquer des hausses de tarif des établissements allant jusqu'à 35%. La SFR condamne cette mesure et exige un reste à charge modéré en fonction des ressources des personnes accueillies.

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) a communiqué les tarifs variables en fonction des départements de 1653 € à 2685 €. C'est déjà beaucoup si on se réfère à la retraite moyenne nette des Français qui se situait un peu au-dessus de 1 500 € en 2022. Avec l'application de ce nouveau décret, pour un hébergement de 2000 € l'augmentation de tarif peut aller jusqu'à 700 €. C'est inacceptable.

La SFR continuera d'exiger et de combattre

- La prise en charge de la dépendance par la branche maladie de la Sécurité Sociale.
- Un tarif de prise en charge de la perte d'autonomie adapté aux ressources de la personne.
- L'abrogation du 5^{ème} risque géré par la CNSA.
- L'engagement de la volonté des Pouvoirs Publics pour la construction de structures publiques adaptées répondant aux besoins d'hébergement des personnes âgées dépendantes.

- La création de 300 000 postes dans le secteur médico-social, 200 000 dans les EHPADs et 100 000 dans l'aide à domicile avec des salariés qualifiés et bien rémunérés.
- L'arrêt des fermetures de maisons de retraite, d'EHPADs, par souci d'économie.
- La défense du pouvoir d'achat des retraités, la revalorisation immédiate des retraites et des pensions,
- La défense de la sécurité sociale, du système de santé, de l'hôpital public,
- La défense du système de retraites par répartition solidaire intergénérationnel, interprofessionnel, le maintien et l'amélioration de tous les régimes existants.
- La prise en charge de la dépendance par la Sécurité Sociale.
- La défense et la reconquête de nos droits acquis dans le secteur médico-social, pour la réhabilitation des services publics de proximité, de l'hôpital public et du système de soins.

Dynamisation et développement de la section

L'objectif principal en 2026 2027 est toujours la syndicalisation des Futurs Retraités de la FNAS FO, les encourager à rejoindre la SFR pour la construction du rapport de force dans la résistance nécessaire aux attaques permanentes contre notre système de protection sociale (maladie, famille, retraite) et contre l'érosion du pouvoir d'achat des retraités.

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

Informations - Documentation

La SFR continuera la diffusion de l'information en direction des adhérents en particulier dans le Bulletin Fédéral.

C'est un moyen de sensibiliser nos camarades en activité à l'intérêt de notre action et à rester adhérent FO Action Sociale Retraités.

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

Réunions

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

Relations Fédérale, Confédérale, Départementale

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

Les adhérents Retraités sont des militants qui participent à la vie des SDAS et des UD, membres de droit, ils participent aux actions

des Unions Départementales de Retraités FO (UDR). Les membres de la SFR qui siègent dans les CDCA, donnent des avis sur les politiques suivies concernant les personnes âgées et handicapées.

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

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

En 2026 - 2027, la SFR continuera à informer sur la situation économique et sociale et sur le sort réservé aux revendications.

Le bureau de la SFR va travailler sur le rapport d'activité pour le Congrès de La FNAS FO 2027 et sur les différents thèmes déjà abordés dans les réunions de bureau (CDCA, prise en charge du Grand Age, le statut des aidants).

La FNAS FO nous informe des prochaines actions décidées en intersyndicale à partir de fin mai sur la base des revendications : hausse générale des salaires, abrogation de la réforme des retraites, rejet de la CCUE...

La SFR apporte son soutien à ces actions de grèves et de manifestations.

**Présenté par Jean- Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités**

Adopté à l'AG de PARIS à l'unanimité, le 9 avril 2026

”

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE



TOUJOURS RIEN POUR LES TRAVAILLEURS !

- X Salaires bloqués
- X Négociations au point mort
- X Flambée des prix du carburant

**ÇA SUFFIT
IL EST TEMPS D'AGIR !**

à partir du

26 mai 2026

PARTOUT EN FRANCE

GRÈVE ET MOBILISATION

dans le secteur sanitaire, social et médico-social, de l'insertion,
de la protection de l'enfance, de la petite enfance et de l'aide à domicile



www.fnasfo.fr

Mobilisation à partir du 26 mai

“

SDAS 03

Prise de parole SDAS FO 03 mardi 26 mai 2026

Bonjour à tous et merci d'être là pour soutenir les salariés du secteur sanitaire, social et médico-social, l'insertion, la protection de l'enfance, la petite enfance et le secteur des aides à domicile.

Nous sommes présents aujourd'hui pour dire le ras-le-bol des salariés qui pour certains sont en souffrance.

La situation est de plus en plus préoccupante et difficile pour les salariés comme pour les usagers et leurs familles. A qui la faute ? Au gouvernement qui impose à tous un budget d'austérité et une économie de guerre au détriment de la santé, de l'école, des services publics...

Notre secteur n'est plus attractif et les négociations avec le syndicat employeur AXESS sont au point mort.

A FORCE OUVRIERE, Nous refusons tout accord quand il réduit les droits des salariés, comme nous avons refusé et continuons de refuser la CCUE (convention collective unique étendue) défavorable aux salariés qui pour ne citer que cela, instaurerait le salaire au mérite entre autres...

Les salariés méritent mieux que des miettes, ils veulent des salaires décents afin de pouvoir vivre de leur travail !!!

Actuellement, certains salariés sont dans une telle précarité qu'ils ont un niveau de vie en-dessous des personnes qu'ils accompagnent. On s'étonne après cela qu'il manque 30 000 postes dans nos secteurs. Que dire de nos Camarades de l'aide à domicile qui subissent de plein fouet la flambée des carburants et ont des conditions de travail extrêmement dégradées. Elles payent pour aller travailler et reçoivent des salaires de misère...

Nous refusons que les salariés payent la facture alors que certains se gavent tous les jours. C'est indécent de nous dire qu'il n'y a pas d'argent alors que le budget de la guerre se voit injecter ces derniers jours 36 milliards d'euros supplémentaires. De l'argent il y en a ! Il faut simplement définir quelles sont les priorités et il semblerait que notre secteur n'en fasse pas partie !!!

C'est pourquoi nous revendiquons :

- L'augmentation immédiate des salaires
- Le maintien et l'amélioration des Conventions Collectives existantes qui reconnaissent les diplômes, l'ancienneté, garan-

tissent des congés supplémentaires et des avantages particuliers (prime décentralisée, etc.), avec des valeurs de points conventionnels maintenues

- L'abandon immédiat de tout projet de Convention Collective Unique
- Une prise en compte de la flambée des prix du carburant
- 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.
- De meilleures conditions de travail avec l'augmentation des effectifs et des budgets
- L'arrêt de la financiarisation et de la marchandisation du secteur.

”



SDAS 11



SDAS 12



SDAS 22



SDAS 25



SDAS 28

SDAS 33





SDAS 34



SDAS 35



SDAS 36





SDAS 37

SDAS 51

FO ACTION SOCIALE SDAS 51

PETITION



Rassemblés à l'appel de leurs fédérations, ce mardi 26 mai, les salariés de la santé privée, de l'aide à domicile, du médico-social, tous corps de métiers, revendiquent que les employeurs des secteurs de l'action sociale et de la santé privée leurs versent la prime carburant annoncée par le 1er ministre Lecornu. Ils attirent l'attention des salariés sur le fait que leurs employeurs, par « le jeu » des exonérations de cotisations sociales vont en plus réaliser de sérieuses économies sur le dos des travailleurs, sur le salaire différé que constituent nos cotisations. Par conséquent, ils exigent une prime à la hauteur de l'inflation des carburants dans des secteurs où on ne peut pas se passer de son véhicule ni, au regard de la faiblesse de salaires stagnant, en acquérir d'électrique!!



SDAS 56



SDAS 57



APPEL À LA MOBILISATION!

Des Secteurs du Sanitaire, de l'Action sociale, du Médico-social, de l'Aide à domicile, de la Petite enfance, de la Protection de l'enfance, de l'Insertion ...

GRÈVE ET MANIFESTATION

À METZ

MARDI 26 MAI 2026 - 14H30

RASSEMBLEMENT DEVANT LA PRÉFECTURE
9 PLACE JEAN-MARIE RAUSCH
MANIFESTATION JUSQU'À LA MAIRIE

NOUS RÉCLAMONS

- L'AUGMENTATION DES SALAIRES!
- Un plan d'urgence d'embauche et de formation
- Des financements de nos missions à la hauteur des besoins de la population

NOUS DÉNONÇONS

- La dégradation générale des conditions de travail des salariés.e.s
- Le travail récurrent en sous-effectif
- Le burn-out
- Les fermetures de postes et de services, qui entraînent la dégradation de la prise en charge des publics

POUR LA DÉFENSE

ON N'EST RIEN, ON S'ORGANISE, ON GAGNE!



SDAS 63



“

SDAS 74

Malgré le peu de mobilisation des salariés une bonne partie des secteurs d'activité était présente : médico-social, aide à dom, EHPAD santé privé, addictologie, CHRS, protection de l'enfance.

La Presse a été présente cette fois-ci et a sorti des articles ainsi que la radio des Pays de Savoie qui m'a interviewée. L'info a bien été relayée par les médias.

Le matin une délégation a été reçue par l'ARS, et au moment de la manif le Président du CD surpris de nous voir devant la Préfecture s'est senti obligé de nous recevoir alors qu'il n'avait pas répondu à la demande d'audience. Une délégation a été reçue à l'improviste par ces sbires.

Nous avons pu porter les revendications des salariés et insister sur le fait que les employeurs ne se mobilisent pas pour les salaires, bien au contraire, puisqu'ils accompagnent toutes les mesures de l'Etat.

De plus, l'augmentation du prix du carburant doit être une priorité pour les tutelles afin de donner les moyens aux employeurs de verser une prime et permettre aux salariés de pouvoir se rendre au travail. Celle de l'Etat n'étant réservée qu'à une certaine catégorie de personnel et les plus précaires. Nous avons vérifié que dans notre secteur, peu peut en bénéficier.



Lorsqu'ils ont abordé le problème d'attractivité, il a été rappelé que ce n'est pas la CCUE qui règlera le problème mais bien une vraie augmentation des salaires, le maintien des conventions collectives en révisant les grilles et le retour au 18 j de congés supplémentaires.

Bien évidemment, ils nous ont entendu, nous comprennent et feront remonter...

Françoise COUDERT
Secrétaire Départementale

”



SDAS 75



SDAS 76



SDAS 82

SDAS 85





Social

Les salariés du sanitaire et du médico-social manifestent

À l'appel de l'intersyndicale CFDT, FO et Sud, une trentaine de personnes se sont rassemblées devant le Conseil départemental, hier, pour dénoncer le manque de moyens.



Après des mouvements locaux, une manifestation nationale se tient aujourd'hui à Paris.

La veille d'une manifestation à Paris, ce mercredi devant le ministère de la Santé, l'intersyndicale départementale des salariés du sanitaire, du médico-social, de l'aide à domicile, de la petite enfance et de la protection de l'enfance ont appelé à un rassemblement devant le Conseil départemental du Puy-de-Dôme, hier. Une trentaine de représentants de la CFDT, de FO et de Sud se sont fait entendre devant les locaux du principal financeur de l'action sociale. « Le secteur s'écroule en raison d'un sous financement chronique, constate Adeline Chevrier, aide soignante au centre médical infantile de Romagnat

et représentante CFDT. « Si nous ne pouvons plus remplir nos missions, cela va retomber sur la fonction publique hospitalière qui n'en a pas les moyens. Donc on va laisser la mainmise aux groupes financiers lucratifs dont on connaît les dérives. »

Le pouvoir d'achat faisait aussi partie des revendications de la journée. « 50 % des salariés ont un coefficient en dessous du Smic, donc on a du mal à recruter, on a recours à du personnel non formé et à l'intérim, et on assiste même à des fermetures de services. Du jamais-vu. »

LAURENT BERNARD



Anecy • Mouvement de grève des salariés du médico-social mardi 26 mai

L'intersyndicale nationale FO, SUD Santé Sociaux, CFTD Santé Sociaux, CFE-CGC Santé sociale et la CFTC Santé Sociaux a lancé un appel à la mobilisation pour le mardi 26 mai à 14 heures, devant la préfecture de la Haute-Savoie à Anecy. Ce mouvement concerne les salariés du secteur social, du médico-social, de l'aide à domicile, de la prévention spécialisée, de la petite enfance, des Ehpad et de la santé privée. L'intersyndicale évoque une « situation est de plus en plus préoccupante et difficile pour les salariés comme pour les usagers et leurs familles », en écho à « un budget d'austérité et une économie de guerre au détriment de la santé, de l'école, des services publics... » Les revendications vont donc de l'augmentation des salaires au maintien des droits de toutes les conventions collectives, en passant par le déblocage de moyens à la hauteur des besoins, une prise en compte de la flambée des prix du carburant et de meilleures conditions de travail avec l'augmentation des effectifs et des budgets.

- Dauphine 24/05/26 -

//////////////////// NOS COMBATS, NOS VICTOIRES **FO**

Mobilisation dans la santé privée et l'action sociale : FO rappelle l'urgence salariale

La petite enfance, le sanitaire, le social et le médico-social, l'insertion ou encore l'aide à domicile... Dans ces secteurs, les premiers niveaux de salaires sont dépassés par le Smic revalorisé. Avec l'intersyndicale, FO a lancé une mobilisation et a porté ses revendications au ministère.

Pour les métiers dits « essentiels », tels ceux de la petite enfance, de l'aide à domicile, de l'insertion, l'urgence est plus que jamais salariale, alertent FO-Santé privée et la FNAS-FO. Le 28 mai, au troisième jour de la mobilisation initiée par l'intersyndicale à laquelle participe FO, une conférence de presse s'est tenue dans les locaux de la confédération à Paris. L'occasion de faire le point sur la mobilisation qui a débuté le 26 mai. « On n'a pas encore toutes les informations pour dresser un bilan complet », indique Michel Poulet de la FNAS. Mais selon les premiers chiffres, une trentaine de départements se sont mobilisés sous les couleurs de l'intersyndicale. »

L'urgence salariale est d'autant plus patente que depuis le 1^{er} juin, la revalorisation du Smic (de +2,41%) fait passer les premiers niveaux de nombreuses grilles salariales au niveau du Smic, quand ce n'est pas largement en dessous. Avec le tassement de plus en plus marqué des grilles, « certains salariés vont passer vingt ans au Smic », s'indigne Franck Houlgatte pour FO-Santé privée.

Le ministère fait la sourde oreille

Si les syndicats ont été reçus le 27 mai au ministère de la Santé, le conseiller a opposé un « blocage total » à l'ensemble des demandes syndicales. « On nous a dit qu'il n'y avait de l'argent pour personne, grince Franck Houlgatte. En revanche,

le ministère indique avoir plein de propositions de réorganisation. Car le vrai problème, nous explique-t-on, c'est que nous sommes mal organisés ! », ironise le militant.

Le ministère a renvoyé les revendications salariales « à d'hypothétiques arbitrages après 2027 », indique de son côté la FNAS-FO. Une aberration pour la fédération FO qui rappelle que l'argent existe, citant par exemple les 107 milliards d'euros versés en 2025, au titre de dividendes, aux actionnaires d'entreprises du CAC 40. « C'est une question de répartition de la richesse et donc de choix politiques », souligne David Legrand de la FNAS, rappelant que c'est à l'État de prendre ses responsabilités.

Chloé Bouvier



Mobilisation dans la santé privé et l'action sociale : FO rappelle l'urgence salariale

INFO MILITANTE Publié mercredi 10 juin 2026 par [Chloé Bouvier](#), L'inFO militante



La petite enfance, le sanitaire, le social et le médico-social, l'insertion ou encore l'aide à domicile... Dans ces secteurs, les premiers niveaux de salaires sont dépassés par le Smic revalorisé. Avec l'intersyndicale, FO a lancé une mobilisation et a porté ses revendications au ministère. Les premières réponses sont plus que partielles.

Pour les métiers « *essentiels* » tels que ceux de la petite enfance, de l'aide à domicile, de l'insertion... L'urgence est plus que jamais salariale, alertent FO santé privé et la Fnas-FO. Le 28 mai, au troisième jour de la mobilisation initiée par l'intersyndicale à laquelle participe FO, une conférence de presse s'est tenue dans les locaux de la confédération à Paris. L'occasion de faire le point sur la mobilisation qui a débuté le 26 mai. « *On n'a pas encore toutes les informations pour dresser un bilan complet*, indiquait alors Michel Poulet de la Fnas. *Selon les premiers chiffres, une trentaine de départements se sont mobilisés sous les couleurs de l'intersyndicale. Il y a eu des rassemblements devant les conseils départementaux et les ARS.* »

Le ministère joue la sourde oreille

Si les syndicats ont été reçus le 27 mai au ministère de la Santé, le conseiller a opposé un « blocage total », constatent-ils, à l'ensemble des demandes. « *On nous a dit qu'il n'y avait de l'argent pour personne*, grince Franck Houlgatte de FO Santé Privée. *En revanche, le ministère indique avoir plein de propositions de réorganisation. Car le vrai problème, nous explique-t-on, que nous sommes mal organisés !* », ironise le militant.

Le ministère a renvoyé les revendications « *à d'hypothétiques arbitrages après 2027* », indique la Fnas-FO. Une aberration pour la fédération FO qui rappelle que l'argent existe, citant par exemple les 107 milliards d'euros versés en 2025 au titre de dividendes aux actionnaires d'entreprises du CAC 40. « *C'est une question de répartition de la richesse et donc de choix politiques* », souligne David Legrand de la Fnas, rappelant que c'est à l'État de prendre ses responsabilités.

Quatorze milliards d'euros pour le rattrapage des salaires

Les syndicats chiffrent à près de 14 milliards d'euros le montant que représenterait le rattrapage des salaires dans les secteurs. « *Mais une grande partie de cet argent sera "récupéré" via les cotisations sociales, l'impôt sur le revenu ou encore, via le pouvoir d'achat, par la consommation, l'argent sera donc réinjecté dans l'économie* », souligne Franck Houlgatte.

L'urgence salariale se fait encore plus pressante du fait de la récente revalorisation automatique du Smic, au 1^{er} juin, à hauteur de 2,41 %, cela face à une inflation de plus en plus forte depuis la guerre au Moyen-Orient. Une grande partie des métiers relevant des conventions collectives des secteurs de l'Action sociale et de la Santé privée se retrouvent avec des grilles salariales dont les premiers niveaux passent en deçà du Smic, souligne Michel Poulet. Selon les calculs de FO, cela concerne 32 grilles dans la CCNT 66, 29 métiers dans la CCNT 51 et 25 coefficients dans la CCNT 65.

« *Certains salariés vont ainsi passer 20 ans au Smic* », s'indigne Franck Houlgatte.

Le cas des aides à domicile

FO insiste également sur « *l'urgence absolue pour les aides à domicile* » en matière de soutien au pouvoir d'achat et de salaire. Ces professionnelles qui parcourent plusieurs dizaines de kilomètres en voiture chaque jour pour se rendre chez les patients ont vu en effet leur frais de route exploser en même temps que la hausse des prix du carburant. Première réponse, le

gouvernement – via le ministère de la Santé, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées – a annoncé qu'était agréé l'avenant (76) portant sur une revalorisation de l'indemnité kilométrique, au 1^{er} juin, pour les aides à domicile du secteur associatif (200 000 salariés environ, en grande majorité des femmes). L'indemnité passe de 38 à 40 centimes du kilomètre, soit une hausse de deux centimes. Un soutien plus qu'insuffisant pour le syndicat. Dans une lettre ouverte envoyée à la ministre Stéphanie Rist en avril, FO exigeait une compensation réelle à la hausse du carburant via une indemnité kilométrique remontée à 0,55 euros par km, ainsi qu'une prise en charge de tous les trajets et déplacements au réel des frais engagés par les professionnelles de l'aide à domicile.

Autre réponse, annoncée le 29 mai, et après trois années de refus (le dernier en mars) d'agréer l'avenant 75 sur les salaires, le ministère acte la revalorisation, à hauteur de onze points, de tous les coefficients de la branche. Les Départements, exigeant une plus grande compensation de la part de l'État, sont depuis vent debout contre sa décision.

Le 27 mai, reçue au ministère avec l'Union FO de la Santé privée, la Fnas-FO avait dénoncé « *la politique de refus d'agrément* » et souligné que « *la valeur du point dans la branche de l'aide à domicile (BAD) demeure gelée à 5,77 € depuis 2022, alors que l'inflation moyenne a atteint 13,6 %* ». FO exigeait « *le passage immédiat du point à 7,40 € (+248 € brut par mois) et une indemnité kilométrique à 0,55 €/km minimum pour cesser de payer pour travailler* ». Le ministère conseillait aux aides à domicile d'utiliser des voitures électriques. « *Sans préciser, s'insurgeait la fédération, comment des salariés payés sous le Smic pourront les financer.* »

L'inFO militante

L'article que vous êtes en train de lire est tiré de la revue « L'inFO militante », le bimensuel de la confédération Générale du Travail Force Ouvrière.

[Consulter les articles](#)

CHLOÉ BOUVIER

L'INFO MILITANTE

Le bimensuel de la Confédération

[#Action Sociale](#) [#Aide à Domicile](#) [#CCNT 51](#) [#CCNT 66](#) [#CCNT65](#) [#Indemnité kilométrique](#) [#Salaire](#) [#Santé privée](#) [#Smic](#) [#Valeur du point](#)

Partager cet article :      

“

METZ LES TRAVAILLEURS DU MÉDICO-SOCIAL MANIFESTENT CONTRE L'ASSÈCHEMENT DES MOYENS

Sous un soleil de plomb et à l'appel d'une mobilisation nationale, une petite centaine de travailleurs du médico-social ont marché dans les rues de Metz mardi après-midi. Leur combat est bien connu et eux estiment qu'il n'est pas perdu : ils veulent davantage de moyens et une hausse des salaires.

G. I. - 27 mai 2026 à 07:00 - Temps de lecture : 2 min



Alexandre Tott, secrétaire FO : « On est moins nombreux qu'en mars à cause de la chaleur, mais la situation a bel et bien empiré. » Photo Karim Siari

« Les jeunes dans la galère, les vieux dans la misère ! », « De l'argent pour le social et l'hôpital, pas pour les Rafale ! » Les slogans avaient fleuri mardi sous le dôme de chaleur. À l'appel d'une intersyndicale nationale, les travailleurs du médico-social mosellan ont organisé « une déambulation » dans les rues de Metz. Ce qui les a poussés à manifester sous le cagnard, c'est « la dégradation continue de nos conditions de travail, le sous-effectif et des salaires qui n'augmentent pas », ont déclamé comme un seul homme les représentants syndicaux.

« C'est la poursuite de cette politique gouvernementale sans fondements qui nous a entraînés à sortir à nouveau dans la rue, après une première manifestation le 10 mars. Nos gouvernants continuent d'injecter des milliards dans l'armée alors que nos métiers sont plus que jamais en souffrance », a martelé Alexandre Tott, le secrétaire général de FO Moselle, en tête de cortège.

Le responsable syndical a ajouté la hausse du prix du carburant comme goutte d'eau ayant fait déborder le vase : « Oui, il y a des aides pour les gros rouleurs, notamment dans certains de nos secteurs. Mais même pour celles et ceux qui roulent peu, l'augmentation du prix de l'essence reste pénalisante et provoque des dégâts sur le pouvoir d'achat. Travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, personnel médico-social, aides à domicile, tous sont impactés. »

Et Alexandre Tott d'asséner : « On ne veut pas de primes temporaires, on veut une hausse de salaire pérenne ! »

« Financer la guerre, c'est nous saigner dans tous les sens du terme »

La canicule a peut-être provoqué une fonte dans les rangs – 80 marcheurs ce 26 mai contre 200 au printemps dernier, « alors que la situation est pire qu'il y a deux mois » dicit Alexandre Tott – mais les manifestants restent déterminés.

Éric Florindi, porte-parole Sud Santé : « Le libéral s'installe de plus en plus dans le médico-social. L'État donne de moins en moins au secteur public pour privilégier les opérateurs privés. Ce sont des intérêts communs liés à la finance. »

Jude, jeune éducatrice en fin de formation et en fin de cortège, souffle : « Je travaille dans un centre social, dans un quartier de Metz. Je vois que l'on ne peut plus assurer le suivi pour les habitants du quartier, ne serait-ce qu'au niveau alimentaire : l'association qui nous donnait de la nourriture n'a plus les moyens de le faire. Sur le plan personnel, c'est difficile aussi : on est dans l'humain mais on n'a plus de reconnaissance. »

Jude conclut : « Financer l'armée ne va pas servir à nous protéger, à nous défendre des menaces extérieures. Financer la guerre, c'est au contraire nous saigner dans tous les sens du terme... »

”

Audience au ministère de la santé

“

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

Pendant que notre délégation intersyndicale est reçue, je tiens à saluer au nom de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIÈRE l'ensemble des salariés et des militants présents et mobilisés aujourd'hui à Paris, comme tous ceux qui l'étaient dès hier dans toute la France.

Nous le savons tous : pour avoir notre pain quotidien, il faudrait déjà pouvoir se le payer.

Or, l'inflation est repartie à la hausse : 2,2 % en un an et la hausse des prix de l'essence est en cours.

Et l'on nous rétorque en permanence, aussi bien dans les négociations nationales que d'entreprise, qu'il n'y a pas d'argent.

Et pourtant, les actionnaires ne se sont jamais aussi bien portés !

Ainsi, en 2025 les entreprises du CAC 40 ont versé à leurs actionnaires 72,8 milliards de dividende. Un niveau de versement jamais atteint, multiplié par vingt en 30 ans !

Total Energy c'est 5,8 milliards de dollars de bénéfices au premier trimestre 2026.

Et le gouvernement poursuit l'austérité budgétaire.

6 milliards de suppression de crédits pour les services publics.

36 milliards de plus pour le budget des armées en 5 ans, donc 36 milliards en moins pour les secteurs à financement public comme les nôtres et tout le secteur public. Mais aussi Pendant que

Alors qu'il faudrait négocier des accords salariaux face à cette urgence, nos employeurs s'y refusent. Ils quittent même la table des négociations du fait de notre refus de signer une CCUE et notre opposition à valider des accords de régression sociale.

Ils tentent de nous priver de l'indispensable cadre de négociation, seule façon de négocier des accords urgents pour garantir la fin de cette chute salariale et de moyens financiers sans fin pour les secteurs sanitaire, social, médico-social, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile.

Pourtant, avec un SMIC qui va augmenter de 2,5 % au 1er juin, c'est de nouveaux de nombreuses grilles de classification conventionnelles qui vont se retrouver en dessous du SMIC. Une telle situa-



tion continue d'être inacceptable, car elle participe de l'offensive de destruction de toutes nos conventions collectives.

Honte à eux, comme honte à ce gouvernement qui ne cède que sous la pression et, finalement, ne nous donne que des miettes !

J'en veux pour preuve ce qui semble se profiler dans l'aide à domicile : après l'agrément d'avenants techniques qui ne coûtent rien (avenant 74 et 77), certainement que l'avenant 75, avenant salarial sera agréé, après, ne l'oublions pas, trois refus successifs. C'est seulement 63,47 € par mois en plus pour les salariés et de toute façon, maintien du salaire des salariés du degré 1 en dessous du SMIC. HONTEUX !

Et que dire des 2 centimes de plus au kilomètre pour les déplacements en voiture. Une misère absolue face au coût actuel de l'essence.

Pour le reste !? On verra bien ce que nous dit notre délégation à sa sortie.

Mais sachant que le 24 mai, il y a 3 jours seulement, pour la CCNT 65 du médico-social, l'avenant salarial d'augmentation de la valeur du point a été refusé à l'agrément ???

Nous sommes avec les salariés qui ne supportent plus les conséquences de l'austérité et de l'économie de guerre.

Ils se mobilisent un peu partout, quels que soient les secteurs professionnels, et souvent dans les secteurs les plus exploités

Les aides à domicile et tous les salariés de Bien Chez Soi, ont fait 18 jours de grève pour obtenir satisfaction sur leurs reven-



dications. Celles de l'ADMR 2A en Corse ont fait de même dernièrement : la grève pour obtenir satisfaction !

Toutes dénonçaient leurs salaires misérables, leurs conditions de travail dégradées et la pression constante exercée par leur direction.

Elles se battent dans une situation où le gouvernement, au lieu d'augmenter le nécessaire budget pour ce secteur, veut soi-disant décider par décret de « supprimer une niche sociale et fiscale » qui concerne les personnes âgées de 70 à 80 ans, et ainsi les empêcher de bénéficier d'aide à domicile.

C'est intolérable !

Et bien d'autres sont en bagarre.

Je pense aux salariés de la protection de l'enfance de l'association Nationale de Recherche et d'Action Solidaire (ANRAS) dans le Tarn. Ils sont vent debout contre la réduction des budgets de plus de 50 % de 3 établissements. Les budgets journaliers passeraient de 193 euros par jour à 85 euros !

Le champ du sanitaire, du social, du médico-social, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile à financements publics et de la Sécurité Sociale ont besoin de moyens à la hauteur des besoins.

Nous l'avons rappelé dans l'appel à la grève et à la mobilisation à compter du 26 mai.

Notre délégation le rappelle en ce moment même dans les bureaux du Ministère.

Alors OUI, nous exigeons :

- **L'augmentation immédiate et significative des salaires** pour compenser a minima la perte de pouvoir d'achat subie depuis 30 ans ;
- **Le versement et le maintien du « Ségur » pour tous**, sans conditions ;
- **Des financements publics garantis, à la hauteur des besoins réels de la population** afin de garantir l'égalité d'accès aux droits et la prise en charge ainsi que l'accueil inconditionnel de tous les publics ;

- **Un plan d'urgence national d'embauches et de qualifications** ;
- **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 immédiate des conditions de travail,
 - L'amélioration des droits existants et des garanties collectives
 - L'arrêt définitif des fermetures d'établissements, de services, de jour comme de nuit, de lits, de places,
 - Le maintien et l'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 du handicap ;
- **La défense de la Sécurité Sociale de 1945**
- **L'arrêt immédiat des exonérations de cotisations sociales** ;
- **Le respect du droit de grève, sans réquisition** ;
- **Le retrait de la réforme des retraites MACRON/BORNE.**

L'unité syndicale à laquelle nous sommes attachés et le rapport de force, sur la base de justes revendications, restent indispensables. Poursuivons tous ensemble la construction de ce rapport de force dans l'unité afin d'obtenir enfin satisfaction.

Vous pouvez compter sur nous !

Paris le 27 mai 2026

”





COMMUNIQUÉ

AUDIENCE AU MINISTÈRE : DU CAFÉ, DU MÉPRIS ET ZÉRO CENTIME POUR LES SALARIÉS !

Dans le cadre de la journée nationale de grève et de mobilisation intersyndicale débutée le 26 mai 2026, la délégation de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIÈRE (FNAS FO) a été reçue en audience ce mercredi 27 mai après-midi par les conseillers de la Ministre.

Malgré des milliers de salariés mobilisés dans toute la France depuis mardi 26 mai et face à la colère légitime des salariés du sanitaire, du social, du médico-social, de la petite enfance et de l'aide à domicile, l'administration a opposé une fin de non-recevoir polie mais totale.

La FNAS FO a mis l'État face à ses responsabilités concernant l'asphyxie financière des structures et la paupérisation des personnels :

Dans la Branche de l'Aide à Domicile (BAD) : La valeur du point demeure gelée à 5,77 € depuis 2022, alors que l'inflation moyenne a atteint 13,6 %. FO exige le passage immédiat du point à 7,40 € (+248 € brut par mois) et une indemnité kilométrique à 0,55 €/km minimum pour cesser de payer pour travailler.

Le choc du 1^{er} juin 2026 : L'augmentation du SMIC de 2,41 % au 1^{er} juin indexée sur l'inflation va détruire les grilles conventionnelles. Faute de revalorisation des points, le salaire minimum va gober les classifications : 32 grilles de la CCN 66, les 4 premiers groupes des CHRS, les 2 premiers indices de Familles Rurales et 29 métiers de la CCN 51 basculent sous le SMIC légal.

La politique des refus d'agrément : FO a dénoncé le blocage systématique des salaires par l'État, illustré par le récent refus d'agrément opposé à l'avenant de la CCNT 65 (UNISSS).

En guise de réponses concrètes à l'urgence sociale, les conseillers de la Ministre ont aligné les provocations et les aveux d'impuissance.

Aide à domicile et carburant : Face à l'explosion des frais de déplacement, le Ministère invite les aides à domicile à « *penser à circuler dans des voitures électriques* » au nom de la transition écologique, sans préciser comment des salariés payés sous le SMIC pourront les financer.

Brutalité patronale : Interpellé sur la sinistralité record et la souffrance au travail dans le secteur, l'administration a explicitement reconnu que « *les patrons étaient trop brutaux* ».

AXESS a d'ailleurs quitté la table des négociations lors de la dernière CMP de la BASSMS, empêchant ainsi toute possibilité de négociations.

Arbitrage budgétaire : Les conseillers ont acté qu'il n'y aurait « *pas d'argent pour personne* ». Ils ont déclaré que le débat budgétaire « *ne dépendait pas d'eux* » et ont renvoyé les revendications à d'hypothétiques arbitrages interministériels.

Pour FO Action Sociale et l'Union Nationale de la Santé Privée FO, le constat est net : L'administration refuse de s'engager. Les anecdotes privées du conseiller sur sa famille et l'octroi de café ne remplaceront jamais le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs. C'en est assez des discours qui promeuvent le faire mieux avec moins de moyens ! Nous avons rappelé aux représentants de la ministre la nécessité de débloquer des moyens à hauteur des besoins, l'urgence de l'augmentation générale des salaires et notre exigence du respect de la libre négociation en dehors des enveloppes fermées.

Car pendant que le Ministère organise la pénurie, les entreprises du CAC 40 ont reversé 107 milliards d'euros à leurs actionnaires en 2025. L'argent existe, c'est une question de répartition et de choix politiques.

Les grèves majoritaires et victorieuses menées sur le terrain, comme les 18 jours de conflit chez *Bien Chez Soi* ou la mobilisation à l'*ADMR 2A* en Corse, tracent la seule voie possible : le renforcement du rapport de force par la grève.

Paris, le 28 mai 2026





LE SDAS FO 22 DÉNONCE DES LIAISONS DANGEREUSES

Depuis plus d'un an maintenant, le SDAS FO 22 s'inquiète auprès des autorités compétentes d'être régulièrement confronté à l'échelle des côtes d'Armor mais également de la Drome, à des situations inquiétantes de salariés de la protection de l'enfance, tant pour eux-mêmes que pour les enfants dont ils ont la responsabilité. D'autant plus dans un contexte de tensions du secteur en déficit de moyens devant faire face à des situations toujours plus complexes avec des budgets toujours plus contraints. Nous avons, vu apparaître depuis quelques années, sur le département des côtes d'Armor, des structures d'accueil prenant différentes formes : Maison d'Enfant à Caractère Social (MECS) au mieux, mais plus souvent des Lieux de Vies, Dispositifs, Maisonnées...répondre à des appels d'offres à des tarifs défiant toute concurrence ou à l'inverse abusivement onéreux. Structures aux formes pour le moins opaques. Difficile pour nous en premier lieu, de distinguer si ces sociétés relevaient de droit, du privé rémunérateur où de l'associatif à but non lucratif tellement les cartes sont faussées.

Notre Syndicat s'inscrit dans l'exigence d'une république sociale assise sur des services publics et des missions de services publics qui répondent, par l'attribution de moyens aux réels besoins médicosociaux de la population. Il s'emploie également à porter un regard sur l'organisation associative des structures qui nous emploient dans le cadre de la loi 1901 et sur le respect des droits garantis par la loi de 1905 qui établit la neutralité des services de l'état en matière religieuse.

Depuis des années le SDAS FO22 dénonce les économies d'échelle faites sur le financement d'établissements, de services et nouveaux dispositifs et leurs conséquences dramatiques. Aujourd'hui les prix fixés dans le cadre des appels d'offre sont trop faibles pour garantir une offre de qualité et tendent clairement à favoriser le développement d'acteurs du secteur privé lucratif, en mesure de pratiquer des prix « low-cost » et fonctionnant en dehors du cadre légal prévu par le code de l'action sociale et des familles (CASF). Nous savons par expérience que non seulement les acteurs du privé lucratif ne feront pas mieux que les associations à but non lucratif avec des dotations plus basses mais bien, que les bénéficiaires, comme les salariés en souffrent au quotidien.

Or dans les côtes d'Armor comme à l'échelle nationale, une entité se distingue par ses dysfonctionnements : DOMINO RH (DOMINO ASSIT'M) aujourd'hui renommée « Association LIBERI ». Et notre inquiétude ne fait que s'amplifier au moins autant que les alertes à répétition que nous avons dû adresser à la DDETS des départements concernés :

Cette structure, ayant fait l'objet d'un point particulier dans l'enquête diligentée par la commission d'enquête sur les manquements des politiques publiques de protection de l'enfance, ne cesse de nous effrayer de par son fonctionnement.

Il est effrayant de faire face au mépris de Libéri pour les instances du personnels et la violence faites aux élus. Il n'est pas acceptable que cette association au rayonnement national ai eu la possibilité de mettre en place un CSE central avec seulement 4 élus pour l'ensemble des établissements et services répartis sur toute la France et fasse peser pressions et menaces de licenciements sur des représentants du personnel du fait de leurs activités syndicales.

Il est effrayant pour notre organisation syndicale de voir que le Conseil Départemental des côtes d'Armor ne prenne pas des mesures à la hauteur des alertes émises, tant par les salariés eux-mêmes que par le syndicat et persiste à déléguer la prise en charge d'accompagnements fort complexes, d'enfants relevant de l'aide sociale à l'enfance. Qu'ils continuent à confier ces enfants cumulant les vulnérabilités à cette « boîte à fric » peu ou pas contrôlée, qui dégage des bénéfices sur « les prises en charges ».

Il est effrayant de constater que le Conseil Départemental, en faisant appel à ce prestataire, puisse encourager la privatisation ne serait-ce que partielle, du secteur de la protection de l'enfance. En procédant ainsi, le C.D 22 entretient l'ambiguïté existante dans cette structure entre l'intérim (DOMINO RH) et le développement du privé lucratif dissimulé sous un statut associatif bien opportun.

Il est effrayant pour notre Syndicat SDAS FO22 que le Conseil Départemental confie des enfants à LIBERI alors même que des salariés, ont pu pointer des dysfonctionnements allant jusqu'au signalement au procureur de la République par la DDETS, pointant des conditions d'accueil dégradés ou un encadrement assuré par des professionnels peu ou pas diplômés.

Il est effrayant, encore, que le C.D 22 du fait du déficit structurel sur le département, confie des enfants sans la garantie exigeante de qualité de l'accompagnement à une « association » disposant d'un encadrement normatif moindre en raison du statut de ses établissements (lieux de vie, structures expérimentales...) qui emploie toujours une part importante d'intérimaire issue de DOMINO RH.

Il est effrayant, enfin, que le C.D et les élus ne s'interrogent pas sur liens flous qu'entretiennent DOMINO RH et LIBERI et les valeurs que portent ces structures au-delà de ce qu'elles affichent en première intention.

Du côté de notre syndicat le questionnement se cristallise tant pour les salariés que pour les usagers, sur l'opacité de cette nébuleuse.

Petit détour historique de ces sociétés :

Fondé en 1999, par son président Loïc LABOUCHE, le Groupe Domino RH propose des missions d'intérim, mais aussi des recrutements (CDD / CDI) et des activités de formation, conseil RH, portage salarial, management de transition à travers toute la France. Des filiales ont vu le jour en France (HC RESSOURCES, NEXTEP HR, DUO RH, OPERIS MANAGERS ...) et un développement à

l'étranger est en cours (Suisse, Pologne, Portugal, Irlande, Maroc, Allemagne, Canada, Espagne ...).

La structure lucrative DOMINO ASSIST'M, branche médicosociale de Domino RH est rebaptisé LIBERI par une transformation fort opportune en structure associative, alors qu'une commission d'enquête parlementaire centrée sur la protection de l'enfance débute en avril 2024. Comme nous l'avons évoqué plus haut, la commission parlementaire souligne l'incompatibilité manifeste entre le secteur privé lucratif et les missions de protection de l'enfance et interroge à juste titre la dimension éthique d'un tel accompagnement « *intéressé* ».

Des liaisons dangereuses :

Si ces constats viennent confirmer les alertes émises bien en amont, par notre syndicat sur ce type de structure sans toutefois y mettre un coup d'arrêt, un autre aspect n'est pas évoqué, qui de notre point de vue entre en conflit avec la neutralité incombant aux services de l'état.

Si LIBERI affiche sur le net, un projet à première vue rassurant, axé autour de la « *bienveillance : qui porte une attention et un soutien éthiques envers chaque enfant accueilli, de l'équité en proposant des réponses adaptées pour offrir à chacun les mêmes chances d'épanouissement ; De Laïcité : le respect et vivre-ensemble, sans distinction d'origine ou de conviction. Et de Sincérité : Transparence et confiance dans toutes les relations.* » Les liens intimes qu'elle entretient avec des structures aux positions politiques et religieuses très affirmées nous apparaissent tout à fait dangereuses. Comment ne pas nous interroger sur les liens entre DOMINO RH, l'association LIBERI et le fondation « STELLA DOMINI ».

Depuis novembre 2018 en effet, STELLA DOMINI : « *concrétise la vocation d'aide fraternelle des dirigeants du groupe DOMINO RH* » le fondateur Loïc LABOUCHE a voulu : « *inscrire cette action dans un cadre chrétien, et plus encore catholique, afin de se rapprocher le plus possible de l'amour du prochain qui lui sert de socle.* »

STELLA DOMINI se définit elle-même comme un fond de dotation reposant sur une structure minimaliste, qui a priori reposerait sur des valeurs catholiques traditionnelles... mais : le dernier rapport du *Forum parlementaire européen sur les droits sexuels et reproductif* a révélé une augmentation alarmante du financement sur les axes « *anti-droits* » et « *anti-genres* ». Ce rapport révèle un réseau de 275 acteurs : « *à l'origine d'une transformation transnationale et autoritaire de l'Europe sous couvert de la tradition et de la dignité humaine.* »

Parmi ces acteurs, figure en bonne place, au côté de la fondation Jérôme LEJEUNE, de Pierre Edouard STERIN et Laurent MEESCHAERT, le fond de dotation STELLA DOMINI, consacrant 2.5 millions de dollars annuels à l'activisme anti-IVG, ou au media identitaire : *L'INCORRECT**. Ces fondations, dont fait partie STELLA DOMINI, reçoivent en outre, depuis 2007, des subventions dédiées de la part de l'Union Européenne. Pour *Neil Datta*, ces « *Think tanks* » s'inspirent de groupes américains « *avec des idées d'extrême droite* ». À une différence près : « *Ces derniers sont financés par des milliardaires américains, alors qu'en Europe ils sont soutenus par de l'argent public.* »

Pour notre syndicat, le SDAS FO 22 :

Le syndicat Force Ouvrière Action Sociale des côtes d'Armor avait connaissance depuis 2022 d'une forme de porosité exponentielle entre les milieux d'affaire et les nationalistes identitaires français, mais ce n'est que très récemment que nous avons découvert que ces réseaux par résonance, venaient capter l'argent public pour vendre des prestations de protection de l'enfance et diffuser leurs doctrines nauséabondes, vantant les bienfaits de la famille traditionnelle catholique, du Travail au moindre coup et de la Patrie mise en danger par un grand remplacement. Notre Syndicat s'insurge que soit accordé, à cette association fantoche, des financements publics alors même que le secteur associatif du social et du médico-social est saigné à blanc et que les travailleurs sociaux ne parviennent plus à vivre correctement avec leurs salaires. Nous demandons expressément au conseil départemental de se positionner, comme ont su le faire certaines associations culturelles du département refusant d'être associé avec P. E STERIN, et d'assumer leur responsabilité.

Notre Syndicat Force Ouvrière de l'Action Sociale des Côtes d'Armor, quant à lui, s'emploie à incarner encore et toujours les valeurs de solidarité, de liberté, d'émancipation, d'égalité et de laïcité. Notre SDAS FO 22 donne de la consistance à la lutte contre le racisme et toutes les discriminations en portant des revendications universelles, en revendiquant l'augmentation générale des salaires, l'amélioration des conditions de travail, l'égalité entre les hommes et les femmes et la liberté de chacun d'aller vivre où il le souhaite, et d'y trouver un emploi de qualité, dans des conditions décentes, sans restriction ni quotas. Ce qui implique de lutter contre les logiques de marchandisation de l'humain et les politiques d'austérité économique et sociale, tant au plan départemental que national et international.

Pour le SDAS FO 22
Le secrétaire A. Gougeon

”

* Source ROZENN LE CARBOULEC dans LIBERATION 04.07.2025

Rapport de la commission d'enquête parlementaire sur les manquements des politiques publiques de protection de l'enfance

“

Lionel Chatelain

Le directeur de l'IRTS a fait une réponse de pure forme aux étudiants ME mobilisés mais n'a pas répondu sur le fond des problématiques soulevées. Les étudiants, futurs travailleurs sociaux, attendent des réponses concrètes à leurs doléances et inquiétudes.





COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Intersyndicale CGT-FO-SUD-UNSA

Management délétère à l'ADGESSA : l'Intersyndicale alerte sur des pratiques mettant en danger salariés et usagers

L'intersyndicale de l'ADGESSA souhaite aujourd'hui alerter publiquement sur une dégradation préoccupante des conditions de travail au sein de plusieurs établissements de l'association. Depuis plusieurs mois, de nombreux signalements concordants font état de pratiques managériales générant une forte souffrance au travail : pression constante, défaut d'écoute, remises en cause professionnelles répétées et climat de travail délétère.

Ces situations ont conduit à :

- Des alertes pour danger grave et imminent dans plusieurs établissements,
- Une multiplication des situations de risques psychosociaux,
- Une désorganisation des équipes impactant directement la qualité de l'accompagnement des usagers.

Par ailleurs, des procédures engagées par la direction à l'encontre de représentants du personnel et de salariés interrogent sur le respect du dialogue social et des droits fondamentaux.

Le départ de la direction des ressources humaines, dans ce contexte, ne peut qu'interpeller sur les orientations managériales mises en œuvre au sein de l'association. *(Le départ de la Direction des ressources humaines, effectif mi-juin, ne peut qu'interpeller sur les orientations managériales mises en œuvre au sein de l'association, surtout dans le contexte actuel.)*

FICHE D'INSCRIPTION 2027

Parcours Délégué Syndical Central et Délégué Syndical d'Association à Paris

Conditions :

- nombre de participants maximum : 15
- avoir suivi le stage Découverte Force Ouvrière.

Veuillez joindre impérativement un RIB numérique

Session 1	Du 01 février	Au 03 février
Session 2	Du 06 décembre	Au 08 décembre

LE STAGIAIRE

NOM : Prénom :

Adresse précise :

Code Postal :

Ville :

Téléphone personnel :

E-mail :

Date d'adhésion à FO :

IBAN :

Union départementale :

BIC :

L'EMPLOYEUR

Nom de l'entreprise :

Adresse :

Code Postal :

Ville :

Téléphone professionnel :

Nombre de salariés dans l'entreprise :

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé (www.e-fo.fr) par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant une période de 10 ans et sont destinées à la direction de la communication de FO. Conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier directement dans votre compte e-FO ou en nous contactant soit par mail : fichier@force-ouvriere.fr, soit par téléphone : 01 40 52 86 40.

FICHE D'INSCRIPTION A RETOURNER RENSEIGNÉE
au plus tard le 01 décembre 2026
à lafnas@fnasfo.fr

Stage Fédéral à Noirmoutier Organisation Communication Développement des SDAS

VEUILLEZ JOINDRE IMPÉRATIVEMENT UN RIB NUMÉRIQUE
COCHER LA CASE CORRESPONDANT A VOTRE CHOIX

S1	Du lundi 15 mars	Au vendredi 19 mars	
S2	Du lundi 14 juin	Au vendredi 18 juin	
S3	Du lundi 13 septembre	Au vendredi 17 septembre	
CONDITIONS D'ACCES POUR PARTICIPER AU STAGE <i>Être présenté par son syndicat.</i> <i>Avoir suivi au moins le stage Découverte FO et les moyens du syndicat.</i> <i>Être membre du Bureau ou/et du Conseil Syndical.</i>			

LE STAGIAIRE

NOM :	Prénom :
Adresse précise :	
Code Postal :	Ville :
Téléphone personnel :	
E-mail :	
Date d'adhésion à FO :	IBAN :
Union départementale :	BIC :

L'EMPLOYEUR

Nom de l'entreprise :	Adresse :
Code Postal :	Ville :
Téléphone professionnel :	

Nombre de salariés dans l'entreprise :

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé (www.e-fo.fr) par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant une période de 10 ans et sont destinées à la direction de la communication de FO. Conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier directement dans votre compte e-FO ou en nous contactant soit par mail : fichier@force-ouvriere.fr, soit par téléphone : 01 40 52 86 40.

FICHE D'INSCRIPTION A RETOURNER au 01 décembre 2026
à lafnas@fnasfo.fr

FICHE D'INSCRIPTION 2027

Parcours « référent Travail et Handicap » à Paris

Veuillez joindre impérativement un RIB numérique
nombre de participants maximum : 15

Session A	Le mercredi 10 février en visioconférence	
Session B	Du mardi 27 avril	Au mercredi 28 avril
Session C	Du mardi 28 septembre	Au jeudi 30 septembre

LE STAGIAIRE

NOM :	Prénom :
Adresse précise :	
Code Postal :	Ville :
Téléphone personnel :	
E-mail :	
Date d'adhésion à FO :	IBAN :
Union départementale :	BIC :

L'EMPLOYEUR

Nom de l'entreprise :	
Adresse :	
Code Postal :	Ville :
Téléphone professionnel :	

Nombre de salariés dans l'entreprise :

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé (www.e-fo.fr) par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant une période de 10 ans et sont destinées à la direction de la communication de FO. Conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier directement dans votre compte e-FO ou en nous contactant soit par mail : fichier@force-ouvriere.fr, soit par téléphone : 01 40 52 86 40.

FICHE D'INSCRIPTION A RETOURNER RENSEIGNÉE
au 01 décembre 2026
à lafnas@fnasfo.fr

**DR
M'IA DIT**

**MON PETIT
DROIT
M'IA DIT**

**MON PETIT
DROIT**



SITUATION EXPOSÉE ► Je suis aide à domicile au sein d'une association. J'interviens depuis plusieurs années auprès d'une bénéficiaire âgée. Récemment, sa famille a installé six caméras connectées couvrant l'intégralité des pièces de vie, y compris la salle de bain et la chambre, là où je réalise les soins d'hygiène et l'habillage. On me justifie ce quadrillage par la « sécurité » en cas de chute, mais je me sens épiée en permanence, même durant mes pauses. Lorsque j'ai alerté ma direction, on m'a répondu : « *Nous sommes chez un particulier, il fait ce qu'il veut chez lui, nous ne pouvons pas intervenir* ».

QUESTION ► L'installation d'un dispositif de surveillance permanent, systématique et intrusif au domicile d'un tiers est-elle opposable au salarié ? Quelle est la responsabilité réelle de l'association employeur face à ce qui s'apparente à un flicage numérique ?

► Cette situation, malheureusement de plus en plus fréquente dans la Branche de l'Aide à Domicile (BAD), révèle un conflit de droits majeur. D'un côté, le droit de propriété et de sécurité du bénéficiaire ; de l'autre, le droit fondamental du salarié à la dignité et à la protection de sa vie privée. Mais attention : le domicile privé, dès lors qu'il devient le lieu d'exécution d'une prestation de travail, doit se soumettre aux règles d'ordre public du Code du travail et du Code pénal.

► LE DOMICILE : UN LIEU DE TRAVAIL SOUS PROTECTION JURIDIQUE

L'article 9 du Code civil est la pierre angulaire de notre défense : « chacun a droit au respect de sa vie privée ». Ce droit n'est pas suspendu lorsque vous franchissez le seuil d'un bénéficiaire. La jurisprudence est constante : tout salarié, quelles que soient ses fonctions, conserve un droit à l'intimité sur son lieu de travail.

L'illicéité de la surveillance « panoptique »

L'installation de six caméras ne relève plus de la prévention des risques, mais d'une surveillance « panoptique » qui ne laisse aucun angle mort. Ce dispositif heurte frontalement le **principe de proportionnalité** (Article L. 1121-1 du Code du travail). Si l'objectif est la sécurité de la personne âgée, des moyens bien moins intrusifs existent (détecteurs de chute, médaillons d'appel). Surtout, la présence physique de l'aide à domicile assure déjà cette sécurité : maintenir les caméras actives pendant votre intervention est donc **injustifié et abusif**.

Le cadre pénal et les risques de dérives

L'article 226-1 du Code pénal est sans équivoque : fixer, enregistrer ou transmettre l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé sans son consentement est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Filmer une salariée lors de soins d'hygiène intime ou durant ses repas constitue une violation grave de l'intimité. Si l'employeur laisse faire, il s'expose à des poursuites pour **complicité par abstention**.

L'œil de l'expert : une responsabilité patronale engagée

Les directions s'abritent souvent derrière l'article 25.1.4 de notre convention collective, qui stipule que l'employeur n'a pas le pouvoir de prendre des mesures directes dans un domicile privé, constituant un « obstacle juridique ».

Ne vous laissez pas duper ! Ce même article précise que les partenaires sociaux « *entendent garantir aux salariés le bénéfice de disposition en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail* ».

Si l'employeur ne peut pas forcer le client à démonter ses caméras, il a en revanche le devoir d'agir sur le contrat de prestation. Face à une vidéosurveillance abusive générant des Risques Psychosociaux (RPS), l'employeur doit exiger de la famille le masquage des caméras durant l'intervention. En cas de refus du client, l'employeur doit suspendre la prestation pour protéger sa salariée. Tolérer le flicage continu de l'aide à domicile sous prétexte qu'on est « chez un particulier », c'est manquer à son obligation de sécurité.

Le flicage comme facteur de Risques Psychosociaux (RPS)

Travailler sous le regard permanent d'un objectif génère une anxiété chronique, un sentiment de déshumanisation et une perte d'autonomie. Cette pression constante peut être requalifiée en harcèlement moral institutionnalisé. L'employeur qui tolère ce dispositif manque à son obligation de prévention et engage sa responsabilité civile en cas d'accident du travail lié au stress.

L'irrecevabilité des preuves

Rappelons une règle d'or : toute image obtenue par un dispositif qui n'a pas fait l'objet d'une information préalable, ou qui est jugé disproportionné, est une preuve illicite. Elle ne peut en aucun cas servir de base à une sanction disciplinaire ou à un licenciement.

Paramètre de contrôle	Limite légale / Recommandation CNIL	Conséquence en cas de non-respect
Finalité	Sécurité (biens/personnes) uniquement.	Détournement de finalité (délit pénal).
Information	Écrite, individuelle et préalable pour chaque salarié.	Amende contraventionnelle par salarié.
Zones interdites	Toilettes, salle de bain, zones de pause.	Violation absolue de l'intimité.
Micro/Audio	Interdiction quasi-totale d'enregistrer les voix.	Atteinte à la vie privée renforcée.
Droit d'accès	Le salarié doit pouvoir visionner les images le concernant.	Infraction au RGPD.

► **L'OBLIGATION DE TRANSPARENCE ET LE RÔLE OFFENSIF DU CSE**

L'article L. 1222-4 du Code du travail stipule qu'aucune information personnelle ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté à la connaissance des salariés et du CSE.

Le droit d'opposition et de « débrayage » technologique

La CNIL a récemment rappelé (recommandation EHPAD 2024) que le personnel a le droit de demander la désactivation ou le masquage des caméras durant les soins. FO revendique ce droit au retrait du regard numérique dès lors que la sécurité du bénéficiaire est assurée par l'humain.

Leviers d'action pour les élus FO au CSE :

1. Le Droit d'Alerte (Art. L. 2312-59) : Indispensable dès qu'une atteinte aux libertés individuelles est constatée. L'employeur doit mener une enquête immédiate avec l' élu.

2. L'Analyse d'Impact (AIPD) : Pour un réseau de 6 caméras, le RGPD impose une analyse de risque rigoureuse. Le CSE doit exiger la présentation de ce document technique.

3. Mise en demeure de mise en conformité : L'employeur doit exiger du client le retrait des caméras dans les zones intimes et le masquage des autres durant l'intervention, sous peine de suspendre la prestation pour protéger la salariée.

4. Saisine de l'Inspection du Travail et de la CNIL : En cas d'inertie de la direction, ces autorités peuvent contraindre l'association à respecter la loi.

CONCLUSION : EXIGER UN CADRE NÉGOCIÉ

La FNAS FO revendique l'ouverture de négociations pour des accords d'entreprise sur la vidéosurveillance. Ces accords doivent garantir :

- Le droit de masquer ou désactiver les caméras dès l'arrivée du salarié. *
- L'interdiction absolue de filmer les zones de soins (chambres lors de la toilette, salles de bain).
- L'interdiction pour le client de donner des ordres ou de noter le travail via les images. **

FO reste debout pour que l'aide à domicile demeure un métier de lien, pas de surveillance.



David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint





TOUJOURS RIEN POUR LES TRAVAILLEURS !

- X** Salaires bloqués
- X** Négociations au point mort
- X** Flambée des prix du carburant

**ÇA SUFFIT
IL EST TEMPS D'AGIR !**

à partir du

26 mai 2026

PARTOUT EN FRANCE

GRÈVE ET MOBILISATION

dans le secteur sanitaire, social et médico-social, de l'insertion,
de la protection de l'enfance, de la petite enfance et de l'aide à domicile



www.fnasfo.fr

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

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

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

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

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

Dépôt des articles : 26/06/2026 - B.A.T. : 03/07/2026 - Date supposée de réception : 10/072026