



**COMMUNICATIONS
EN SUITE!**
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 357 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2024

**OUI ! LES
REVENDEICATIONS
TOUT DE SUITE!**
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 357 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2024

**OUI ! LES
REVENDEICATIONS
TOUT DE SUITE!**
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 357 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2024

**OUI ! LES
REVENDEICATIONS
TOUT DE SUITE!**
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 357 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2024

**OUI ! LES
REVENDEICATIONS
TOUT DE SUITE!**

**LES
FOI
SA**

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Édito.....3
- Notre histoire.....5
- Communiqués/Déclarations.....7
- Aide à Domicile.....11
- ALISFA.....13
- CCNT 51.....15
- CCNT 65.....16
- CCN 66 et accords CHRS.....17
- Familles Rurales.....19
- Handicap.....21
- Missions Locales.....22
- Régies de Quartier.....22
- Formation Professionnelle.....24
- Section Fédérale des Cadres.....25
- Section Fédérale des Retraités.....27

Inclus dans ce numéro :



RÉSISTANCE

- SDAS 35.....29
- SDAS 53.....30
- SDAS 67.....31
- SDAS 92.....33
- Mon petit droit m'a dit**.....34

Édito



Comme l'a rappelé la déclaration de la CE confédérale, la modération salariale, la réforme des retraites et de l'assurance chômage, l'austérité budgétaire, l'abandon des services publics et le mépris de la démocratie sociale restent d'actualité.

En cette rentrée, le quotidien de l'ensemble des salariés, et plus particulièrement celui des salariés du secteur social et médico-social, de la petite enfance, de l'insertion et de l'aide à domicile, reste marqué par des salaires trop bas, un pouvoir d'achat en berne et des conditions de travail dégradées.

L'inflation, l'austérité budgétaire et le blocage des salaires sont passés par là.

Pendant ce temps, le gouvernement démissionnaire a préparé de nouvelles coupes budgétaires que le nouveau Premier ministre, Michel Barnier, s'est empressé de confirmer. C'est une coupe de 15 Mds d'euros dans les finances publiques. Une baisse supplémentaire de 3 % des 492Mds d'euros de crédits qui s'ajoute aux deux fois 10 Mds déjà annoncés et appliqués cette année. Seuls les budgets dédiés à la défense et à la sécurité augmenteront plus vite que l'inflation.

La colère reste immense, notamment face à l'urgence de la situation sociale.

Attachés à la pratique contractuelle et conventionnelle pour améliorer le niveau des garanties collectives et des salaires, nous ne pouvons que souscrire, comme l'a indiqué la CE confédérale, à la reprise des négociations avec l'ensemble des interlocuteurs sociaux selon un agenda social ambitieux.

C'est le sens de notre cahier de revendications que vous trouverez dans ce bulletin. Il « pose les bases de ce que doit être une Convention Collective Nationale du Travail, à partir des conventions collectives existantes 66/CHRS et 51 ». Ainsi, en appliquant dans notre projet de classification un principe de faveur, cela permet de maintenir, voire d'améliorer, les garanties salariales existantes dans l'éventuelle CCUE que gouvernement et employeurs tentent de nous imposer.

Pour autant, négocier ne peut pas se faire à n'importe quel prix. Confrontés au chantage inacceptable d'une clause miroir, utilisée dans un accord de la Branche du Secteur Sanitaire, Social et Médico-social nos instances ont décidé de s'y opposer car nous restons attachés à la préservation de la liberté de négocier sans contrainte budgétaire ou sous quelques formes que ce soient. Nous y sommes opposés car les employeurs et le ministère veulent par ce biais en finir avec le paritarisme que nous défendons au nom de l'intérêt général et de la baisse implicite du coût du travail que contient leur projet de nouvelle classification, cette « arnaque salariale ». Ce sont les mêmes employeurs, qui après avoir obtenu ce qu'ils voulaient, à savoir ouvrir les vannes de la négociation d'une

Convention Collective Unique, grâce à cette clause miroir, reculent le paiement du droit aux 183 euros avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024. Pourtant dans l'accord du 4 juin 2024 dit « relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale », agréé le 23 juin et étendu le 6 août, les enveloppes budgétaires nécessaires à sa mise en œuvre étaient annoncées comme garanties. Les employeurs ont de même osé écrire dans une note d'application, alors que l'accord ne le prévoit pas, l'exclusion de ce droit des salariés sous contrats, tels que les apprentis, les contrats pros et les contrats aidés.

L'argument est bien connu, ils n'ont pas reçu les budgets.

Finalement rien d'étonnant dans ce contexte austéritaire. Ainsi, l'association des Départements de France annonce que les départements sont invités à ne pas mettre au pot pour financer cette extension (estimée à 170 millions) tant que l'État n'aura pas décidé de compensation. En même temps qu'un gouvernement démissionnaire envoie des lettres de cadrage austéritaire en vue de la discussion du budget 2025, nous continuons d'assister à un jeu de bonneteau qui rassemble tout ce « beau monde », les employeurs, les financeurs publics et l'État.

Il n'est pas acceptable qu'une grande majorité des salariés les moins bien payés (administratifs, services généraux, ...) n'ont toujours pas vu ce complément de salaire indispensable pour vivre.

Ce droit doit leur être versé comme il se doit. Ils ont assez attendu. Par ailleurs des associations régionales l'ont déjà fait, c'est le cas par exemple de l'association régionale d'Île-de-France dans la protection de l'enfance, Jean Cotxet, de plus de 1000 salariés.

Je salue nos syndicats et nos camarades qui, partout où cela est nécessaire, sont engagés pour obtenir l'application effective de cette revendication qui date de 2020 et que nous avons obtenue grâce à notre détermination et notre cohérence.

Les combats sont déjà là.

Je salue le combat en cours de nos camarades de l'association Vivre et Devenir à Villepinte (93) ou ceux de l'association le Relais à Bourges (18) qui dénoncent et combattent la dégradation des conditions de travail et défendent les droits des salariés malgré les pressions antisyndicales qu'ils peuvent subir. Ils peuvent compter sur nous.

Les combats sont devant nous.

Nous poursuivons ainsi celui engagé, ensemble, public/privé, Fédérations FO de l'Action Sociale, de l'Enseignement, Culture et Formation Professionnelle, de l'Administration Générale de l'Etat et des Services Publics et de Santé, en défense de l'enseignement spécialisé, entre autres pour obtenir des moyens financiers indispensables pour en finir avec une situation qui voit 24 000 élèves en attente de prise en charge dans des établissements sociaux et médico-sociaux faute de places. Vous trouverez leur déclaration commune et pétition dans ce bulletin.

Nous ne pouvons qu'être solidaires de nos camarades professionnels de l'action sociale du secteur public. Ceux de la Protection Judiciaire de la Jeunesse qui se battent pour le renouvellement d'environ 500 postes de contractuels, ou ceux de l'Aide Sociale à l'Enfance qui se retrouvent mis dans l'incapacité, par manque de moyens humains et financiers, de prendre en charge plus de 2000 enfants et leur famille, qui dorment dans la rue.

AGENDA MILITANT 2024 / 2025

	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER
Bureau Fédéral	17 et 18	16 et 17	5 et 6	2	7 et 8 27 et 28
Conseil Fédéral	10			Du 3 au 5	
Commission Conflits Contrôle		8 et 9		11 et 12	
Comité Confédéral National	24 et 25	24 et 25			
Stage Fédéral	Du 23 au 27 : S2 à Noirmoutier COMPLET	1 au 3 : Parcours TH 8 au 10 : Parcours DSC	Du 4 au 8 : Formation Apprentis d'Auteuil à Vernon Du 18 au 22 : S3 à Noirmoutier COMPLET		
Réunions Nationales	23 et 24 : Journées Assistants Familiaux	8 au 10 : Journées ML/ PAIO à Pocé 9 et 10 : Journées DR CPNE-FP 16 : Journée COALLIA 22 et 23 : Journées BAD 24 : Journée Entraide Union	14 : Journée ALISFA 18 au 20 : Journées ML/ PAIO à Rouen		
AG des SDAS	11 : SDAS 59 18 : AG SDAS 50 22 : SDAS 08	14 : SDAS 67 15 : SDAS 74 22 : SDAS 08			

Alors, comme nous l'avons déclaré le 18 septembre 2024 :

« Face à un gouvernement qui menace toutes nos conquêtes sociales, il est juste et indispensable que FO prépare l'action commune, nationale et interprofessionnelle sur la base de revendications claires.

C'est dans cette perspective qu'avec l'Union Nationale de la Santé Privée FO, nous avons invité les Unions et Fédérations du secteur sanitaire, social et médico-social à une réunion intersyndicale, le jeudi 26 septembre dans nos locaux. Notre objectif est de discuter et de voir comment organiser ensemble la nécessaire mobilisation qui s'impose, d'ores et déjà, dans la Branche du secteur sanitaire, social et médico-social, pour obtenir, contre l'austérité budgétaire qui nous est imposée :

- le paiement effectif des 183 euros et des rappels de salaires pour tous les salariés concernés,
- le retrait du projet employeur de classification,
- un accord de majoration des heures de nuit, de dimanche, de jours fériés et de garde des médecins, a minima à hauteur la majoration octroyée dans la Fonction Publique.

Par ailleurs, dans tout le secteur social et médico-social, celui de l'insertion, de la petite enfance, de la protection de l'enfance et de l'aide à domicile, nous continuons de revendiquer :

- l'augmentation générale des salaires, tenant compte de l'inflation, qui passe par l'ouverture de réelles négociations libres, sans contraintes, sans chantage, sans soumission aux enveloppes budgétaires de Bercy,
- le maintien et l'amélioration des Conventions Collectives existantes, qui reconnaissent les diplômes, l'ancienneté, garantissent des congés supplémentaires et des avantages particuliers (prime décentralisée, etc.), avec des valeurs de points conventionnels maintenues,

• un plan financier d'urgence à la hauteur des besoins, permettant entre autres de qualifier les salariés faisant fonction et d'améliorer les conditions de travail et les conditions d'accueil et d'accompagnement des populations les plus fragilisées,

• l'abandon des mesures qui visent à porter atteinte aux droits des travailleurs et à fragiliser le rôle des syndicats dans la défense de leurs intérêts,

• le retrait de l'acte 2 de l'école inclusive, contre l'inclusion systématique et forcée,

• la création de toutes les places et postes nécessaires dans les établissements médico-sociaux. »

Nous invitons nos syndicats à organiser des assemblées de syndiqués et de salariés, dans l'unité, pour établir leurs propres revendications et décider sans attendre des moyens pour les faire aboutir. Et comme nous l'avons décidé lors de notre dernier Conseil fédéral, en temps et en heure, nous saurons nous réunir nationalement.

Là est bien notre détermination et notre cohérence, car nos intérêts sont toujours, et encore plus aujourd'hui, complètement opposés à ceux de nos employeurs totalement soumis à un État austéritaire. De même, continuer de préserver notre indépendance, comme l'a fait notre confédération, en refusant de donner la moindre consigne de vote et d'appeler à toutes manifestations politiques, reste essentiel. Plus nous renforçons le syndicalisme indépendant, plus nous renforçons la démocratie.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”



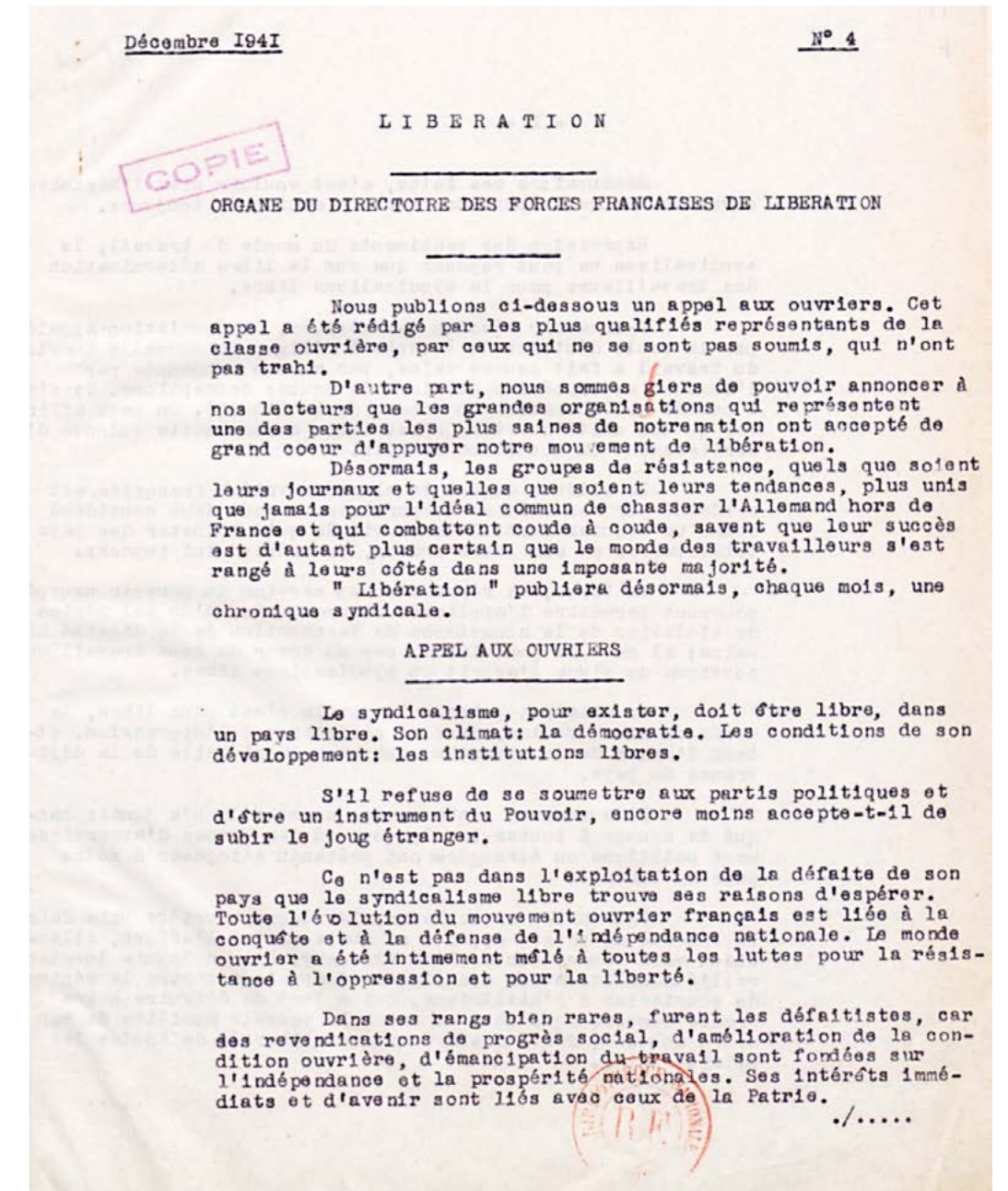
Notre Histoire

“

Le syndicalisme confédéré a été dissout et interdit par PÉTAÏN. La Charte du travail a été promulguée. Léon JOUHAUX, qui participera quelques années plus tard à la fondation de la CGT FORCE OUVRIÈRE, écrit anonymement et publie clandestinement en décembre 1941 un « Appel aux ouvriers ».

Extrait :

« Le syndicalisme, pour exister, doit être libre, dans un pays libre. Son climat : la démocratie. Les conditions de son développement : les institutions libres. »



Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

Nous renforçons notre engagement auprès de l'Économie Sociale et Solidaire

Acteur historique du secteur de l'économie sociale et solidaire, AG2R LA MONDIALE crée le pôle ESS. Un pôle paritaire dédié, intégré à la gouvernance du Groupe.

Il a pour vocation de représenter et défendre les intérêts de la filière en matière de santé, prévoyance, retraite et engagement sociétal.

Pour plus d'informations :



<https://www.ag2rlamondiale.fr/pole-ess/>

Le pôle ESS en chiffres :

- 30 administrateurs dont 15 représentants d'employeurs et 15 représentants de salariés
- 4 conseils paritaires par an
- 14 branches parmi les 16 de l'ESS (1 million de salariés représentés)



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

00009018-240709-01_RVB_A5 - Document non contractuel à caractère publicitaire - AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 270.

Communiqués et déclarations



VIVE LES 183 EUROS POUR TOUS ! NON AU CHANTAGE DE LA « CLAUSE MIROIR »

Le 4 juin 2024, les employeurs ont mis à signature jusqu'au 18 juin deux accords qui sont liés par une clause dite « clause miroir » :

- l'un prévoit l'application du « Ségur », les 183 euros pour tous, à savoir son application à l'ensemble des professionnels non concernés jusqu'à présent, quel que soit leur secteur d'activité ;
- l'autre est un accord qui définit les modalités de la négociation relative à la Convention Collective Unique Étendue prévoyant un calendrier de négociation impossible à tenir et qui, au final, remet en cause dès 2025, les 183 euros pour tous, au nom de l'absence d'un financement pérenne.

Pour être applicables, comme l'ont écrit les employeurs, « les deux accords doivent tous deux être valablement conclus et doivent tous deux faire l'objet d'une absence d'opposition majoritaire. » Ainsi l'absence de conclusion valable de l'un des deux accords empêche l'application de l'autre.

Cette « clause miroir » est un chantage inacceptable auquel nous sommes totalement opposés.

Elle entache cette négociation et crée un précédent qui engage l'avenir et la liberté de négociation, sans contrainte budgétaire, que nous défendons. Attachés à la liberté de négociation, nous ne pouvons laisser faire. Nous irons en justice pour obtenir gain de cause, à savoir la suppression de cette « clause miroir » afin qu'elle ne puisse pas être introduite de nouveau et sans fin dans des futurs accords de Branche, voire d'entreprise.

Sans attendre, pour pouvoir nous permettre d'un côté, de signer l'accord des 183 euros pour tous, que nous revendiquons depuis juillet 2020, et de l'autre, ne pas signer et nous opposer à l'accord CCUE, contrepartie inacceptable, nous avons demandé la convocation d'une réunion extraordinaire de la Commission Mixte Paritaire visant à négocier la suppression de la « clause miroir » des deux accords.

Nous avons essuyé un refus. Le président de la CMP a considéré que cette demande n'était pas justifiée puisque les accords sont en cours de signature jusqu'au 18 juin et que la prochaine réunion se tient le 20 juin.

Cette décision, qui de fait, maintient le chantage imposé par la « clause miroir », amène la FNAS FO à ne pas pouvoir signer l'accord sur les 183 pour tous. Nous avons tout fait pour échapper à cette situation, et nous exigeons l'attribution des 183 euros pour tous comme une mesure d'égalité, et non comme une escroquerie.

De la sorte, nous préservons également notre droit à un recours juridique contre cette « clause miroir ». Toujours attachés aux 183 euros pour tous que nous revendiquons depuis 2020, même si ce n'est pas suffisant puisque la rétroactivité ne remonte pas jusqu'en 2022, comme nous le réclamons. Nous ne nous y opposerons pas.

Les salariés dans la misère salariale, pour une majorité les plus bas salaires conventionnels, attendent depuis trop longtemps cette revalorisation. Ils n'ont pas à subir le chantage patronal et gouvernemental, à quelques jours de l'augmentation de plus de 11 % du prix du gaz et de la baisse de nos allocations chômage envisagées par décret.

En revanche, la FNAS FO ne signera pas et s'opposera à l'accord CCUE. Cet accord prépare l'arnaque salariale à venir, la liquidation de nos garanties collectives et la casse de notre droit à négocier nos conventions collectives nationales existantes.

LA FNAS FO A TOUJOURS REVENDIQUÉ LES 183 EUROS NET POUR TOUS, SANS CONTREPARTIE

Si les salariés l'obtiennent enfin, ce résultat, même tronqué, n'est qu'une étape. Nous exigeons d'ores et déjà et sans attendre l'augmentation des salaires à hauteur de l'inflation et le rattrapage de 30 % de ce que nous avons perdu en plus de 30 ans.

Ce n'est pas aux salariés de payer par la baisse de leur salaire et de leurs droits, l'austérité budgétaire et l'économie de guerre.

Sans présager de ce que feront les autres organisations syndicales de salariés et quelle que soit la situation à venir, la FNAS FO continue de revendiquer :

- le retrait immédiat du décret 2024-124 qui instaure l'austérité ;
- la préservation des 183 € net pour TOUTES et TOUS et son application dans les Branches du Social qui ne les ont toujours pas (aide à domicile, petite enfance, insertion) ;
- l'augmentation de la rémunération des heures de nuit, de dimanche et de jour fériés à minima à égalité de droit avec la Fonction Publique ;
- l'abandon des mesures qui visent à porter atteinte aux droits des travailleurs et à fragiliser le rôle des syndicats dans la défense de leurs intérêts ;
- un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins permettant l'embauche de personnels diplômés, l'amélioration des conditions de travail, des conditions d'accueil et d'accompagnement des populations les plus fragilisées ;
- le retrait de l'acte 2 de l'école inclusive, contre l'inclusion systématique et forcée ;
- pour la création de toutes les places et postes nécessaires dans les établissements médico-sociaux ;
- de réelles négociations libres, sans contrainte, sans chantage, sans soumission aux enveloppes budgétaires de Bercy.

CONTRE toute régression sociale que représente le projet employeur de classification qui envisage d'embaucher et rémunérer les salariés, non plus en fonction de leur diplôme, mais en fonction de l'emploi qui leur sera proposé d'occuper.

La Fédération Nationale de l'Action Sociale est POUR :

→ **des conventions collectives avec des valeurs de points conventionnels maintenus qui reconnaissent encore les diplômes, l'ancienneté, garantissent des congés supplémentaires et des avantages particuliers (prime décentralisée, etc.).**

→ **un travail qualifié avec des professionnels formés, diplômés et ainsi en capacité de prendre en charge les personnes les plus fragiles de notre société.**

C'est le seul moyen de préserver l'égalité des droits salariaux, la réduction des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, « l'attractivité » des métiers, la prise en compte de la santé et l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés.

Paris, le 11 juin 2024

”

“ DÉCLARATION FORCE OUVRIÈRE CMP BASSMS

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FO et l'Union Nationale des Syndicats FO de la Santé Privée revendiquent depuis juillet 2020, les 183 euros nets pour tous, sans contrepartie. L'injustice devait être réparée. C'est désormais chose faite, et nous ne pouvons que nous en féliciter.

FO tient à réaffirmer que l'accord de méthode CCUE qu'elle n'a pas signé, prépare l'arnaque salariale à venir, la liquidation de nos garanties collectives et entérine la mort précipitée de nos conventions collectives nationales.

Nous ferons tout pour nous opposer à un tel projet et en premier lieu au projet de classification qui envisage d'embaucher des salariés, non plus en fonction de leurs diplômes, mais en fonction de l'emploi qui leur sera proposé. Cela constituerait une régression sociale sans précédent. C'est la remise en cause d'un travail de qualifié, de professionnels formés et ainsi en capacité de prendre en charge les personnes les plus fragiles de notre société. De même, nous sommes opposés à la suppression des valeurs de points conventionnels, facteur d'égalité salariale, ou à la suppression de l'ancienneté.

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FO et l'Union Nationale des Syndicats FO de la Santé Privée sont POUR :

→ Des conventions collectives avec des valeurs de points conventionnels maintenus qui reconnaissent encore les diplômes,

l'ancienneté, garantissent des congés supplémentaires et des avantages particuliers (prime décentralisée, etc.).

→ Un travail qualifié avec des professionnels formés, diplômés et ainsi en capacité de prendre en charge les personnes les plus fragiles de notre société. C'est le seul moyen de préserver l'égalité des droits salariaux, la réduction des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, « l'attractivité » des métiers, la prise en compte de la santé et l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Pour cela il faut des moyens financiers à la hauteur des besoins et sortir des politiques d'austérité.

C'est pourquoi nous continuons de revendiquer :

- Le retrait immédiat du décret 2024-124 qui renforce l'austérité ;
- L'augmentation de la rémunération des heures de nuit, de dimanche et de jours fériés à minima à égalité de droit avec la Fonction Publique ;
- Un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins permettant l'embauche de personnels diplômés, l'amélioration des conditions de travail, des conditions d'accueil et d'accompagnement des populations les plus fragilisées ;
- La création de toutes les places et postes nécessaires dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ;
- De réelles négociations libres, sans contrainte, sans chantage, sans soumission aux enveloppes budgétaires de Bercy.

Et sans attendre l'augmentation générale des salaires à hauteur de l'inflation et le rattrapage de 30 % de ce que nous avons perdu en plus de 30 ans.

Ce n'est pas aux salariés de payer par la baisse de leur salaire et de leurs droits, l'austérité budgétaire et l'économie de guerre.

Paris, le 20 juin 2024

”

“ DROIT DE RÉPONSE – ARTICLES ASH DU 24 ET DU 26 JUIN 2024

Non, FO ne menace pas de contester l'accord salarial dans la BASS
Vive les 183 euros net pour tous !

Depuis juillet 2020, FORCE OUVRIÈRE ACTION SOCIALE revendique les 183 euros pour tous sans contrepartie. FORCE OUVRIÈRE ACTION SOCIALE se félicite que les derniers salariés, souvent les plus bas salaires et qui attendaient depuis si longtemps, bénéficient enfin des 183 euros pour tous.

NON, nous ne menaçons pas et NON, nous ne contesterons pas l'accord salarial dans la BASS.

Mais OUI, nous ferons deux recours juridiques.

UN, contre la clause miroir, afin de la faire supprimer dans les deux accords concernés.

UN, pour faire corriger une erreur matérielle manifeste et répétée dans plusieurs accords ou avenants de la Branche depuis 2023.

En attendant, sans la signature de la FNAS FO, l'accord salarial signé par la CFDT, la CGT, SUD et l'UNSSP FO, l'a été ainsi à 100 % selon les règles de calcul de la représentativité.

AGRÉÉ, depuis le 25 juin 2024, tous les employeurs adhérents ou appliquant volontairement les CCNT51, 66/CHRS/79 et l'accord Croix-Rouge doivent appliquer cet accord et octroyer les 246 euros brut (183 euros net) à tous les salariés.

Il est APPLICABLE (puisque l'autre accord a lui aussi été agréé).

Il l'est **IMMÉDIATEMENT** d'autant plus qu'aucun obstacle financier ne peut être invoqué. L'accord énonce dans son article 2.1 que sa mise en place se fait « *compte tenu des enveloppes allouées pour ce faire en 2024 par les pouvoirs publics.* » Pour que les enveloppes soient allouées (attribuées, accordées, concédées, ...) cela veut dire que le comité des financeurs (État/départements) s'est réuni et en a validé l'existence.

Tous les salariés concernés devraient obtenir, dans leur paie de fin juillet, les 183 euros, avec un versement rétroactif au 1er janvier 2024 ou d'un complément de salaire, s'ils en avaient déjà une partie du fait d'un accord d'entreprise antérieur.

La signature d'un tel accord par AXESS, confédération syndicale employeur, **vaut engagement pour tous les employeurs.**

Dès son **EXTENSION**, il s'appliquera à tous les autres employeurs de la Branche.

Est-ce que ce complément de salaire, **CET ACQUIS**, sera maintenu en 2025 ?

Nous nous battons pour, en tentant juridiquement de faire supprimer la clause miroir qui de fait crée une incertitude.

Nous nous battons pour, avec les salariés, si l'échec de la négociation du bloc classifications/rémunérations, durée et temps de travail et santé au travail, très probable vu le temps imparti, aboutit à la tentative d'une quelconque remise en cause.

Nous nous battons pour, avec les salariés, si sous prétexte de l'austérité, un gouvernement tente de le remettre en cause.

Paris, le 28 juin 2024

”

“

MOTION

L'indépendance syndicale toujours !
Les revendications tout de suite !

Le Conseil Fédéral de la FNAS FO, réuni les 25, 26 et 27 juin, fait sienne la déclaration de la Commission Exécutive de la confédération générale du travail FO du 13 juin 2024.

« Qu'on le veuille ou non, la dissolution de l'Assemblée Nationale lorsqu'on détient « la majorité que l'on sait », est un aveu d'échec ou pour le moins d'impuissance.

Force Ouvrière n'entend pas s'immiscer dans le débat politique qui appartient aux citoyens. Cependant nous considérons, d'ores et déjà, que la dissolution ne fera pas taire le mécontentement des salariés et la nécessité pour les plus démunis de se faire entendre.

Pour autant, nous ne pouvons être indifférents à la situation sociale actuelle, tout comme le syndicalisme ne saurait l'être à la forme de l'État.

Les politiques anti-sociales et de rejet de l'autre, menées depuis des mois, que nous n'avons cessées de condamner et le refus de considérer les revendications provoquant un déni de démocratie sociale ont conduit de nombreux électeurs à la défiance envers les organisations politiques.

Pas d'aliénation de la Force militante de la classe ouvrière, pour Force Ouvrière, pas de trêve électorale, ni olympique, dans les revendications !

Pour Force Ouvrière qui, conformément à la tradition de l'indépendance syndicale, ne donnera aucune consigne de vote, ce qui est nécessaire, c'est de rester sur le terrain syndical pour porter nos revendications et défendre les intérêts des salariés du public comme du privé.

FO, fidèle à ses principes, rappelle qu'elle a combattu et combat les atteintes aux libertés et lutte au quotidien contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme.

Concernant les différentes mobilisations, en cours ou à venir, la Confédération FO laisse libre chacun de les rejoindre ou non.

Notre indépendance, ce sont nos revendications ! »

Adoptée à l'unanimité moins 2 abstentions

Paris le 25 juin 2024

”



APPRENTIS, EN CONTRAT PRO OU AIDÉ, LES 183 EUROS NET, C'EST AUSSI POUR VOUS

AXESS a annoncé dans une note interne du 20 juin 2024, concernant « l'application les 183 euros net », suite à l'Accord du 4 juin 2024, agréé et maintenant étendu, que ne seraient pas concernés « les salariés en contrats d'apprentissage, en contrats de professionnalisation, en contrats aidés (par exemple, CUI-CAE, CDDI, parcours PEC), à l'instar de ce qui résulte de l'application des accords, recommandations et DUE cités supra. »

Ainsi, au nom de l'application d'accords antérieurs à celui-ci, AXESS tente d'échapper à ses obligations et à son engagement de signature.

RIEN, et nous le disons bien, RIEN n'est écrit dans « l'accord relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, qui exclut de ce droit, les apprentis, les contrats pro et les contrats aidés.

Pour la FNAS FO, ces salariés qui contribuent et sont souvent essentiels au bon fonctionnement des services et établissements du secteur sanitaire, social et médico-social, doivent sans tarder toucher les 1281 euros net de rappel de salaire et voir apparaître en haut de leur fiche de paie dès le mois de juillet les 238 euros brut.

Afin de sortir de la confusion que cette note interne a induite, et ainsi éviter des conflits inutiles, la FNAS FO, invite AXESS à confirmer sans détour et sans tarder, à tous ses représentants employeurs, son erreur d'interprétation et de jugement.

La FNAS FO invite, tous ses syndicats avec les salariés, à FAIRE VALOIR ET RESPECTER CE DROIT.

OUI, « ces salariés comme les autres » sont éligibles à cette indemnité. Ces futurs professionnels, engagés dans des parcours de formation subissent les mêmes contraintes financières que leurs collègues titulaires du fait l'inflation et des politiques d'austérité qui se poursuivent.

Pour eux aussi, les 183 euros net pour tous, c'est tout de suite.

Paris, le 1^{er} août 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 | PREVOYANCE | EPARGNE & 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

Aide à domicile



LES CONGÉS DE COURTE DURÉE POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Comme nous pouvions nous y attendre, la négociation sur cette thématique n'apporte que trop peu d'amélioration du droit !

Débuté en cours d'année 2023, l'avenant 62-2023 est agréé et étendu.

Dès le préambule, le ton est donné : « Le présent avenant est une mise à jour des dispositions de la CCN en regard des dispositions du droit du travail et des évolutions de la société. »

On note que dans notre CCN, il existait déjà, avant cet avenant 62-2023, quelques droits mieux disant que le Code du travail. Par exemple, nous avons 1 jour de plus pour le mariage du salarié ou celui d'un enfant. 1 jour de plus lors du décès d'un petit-enfant et également des jours de congés rémunérés pour rester auprès de notre enfant malade.

La nouveauté sans l'être est la « réapparition » d'1 jour de congé payé - tous les 3 ans - pour déménagement. Ce congé existait dans les CCN précédant la mise en place de la CCN BAASSD au 1^{er} janvier 2012. La fusion des Conventions Collectives nous avait fait perdre ce droit, entre autres.

Notre délégation FO a porté la revendication d'un congé spécifique pour rendez-vous médical ! Même pour des congés non rémunérés, la négociation n'a pas été possible. Côté USB, cela s'est transformé en congés pour « convenance personnelle ». Les employeurs ont intégré la mention « dans la mesure où les nécessités du service le permettront ». Cela revient à refuser toute absence. Dans les faits, le manque de personnel est tellement criant que « les nécessités du service » seront le prétexte à ne jamais le permettre.

Geure de nos employeurs. Notre délégation leur rappelle que la réalité dans la Branche de l'Aide à Domicile est celle-là :

- 95 % des personnels sont des femmes,
- le nombre d'accidents du travail est 3 x plus élevé que dans les autres secteurs professionnels,
- près du ¼ des salariés perçoit le paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires Ils et elles répondent présents pour les remplacements, tout au long de l'année. Ce compteur en est la preuve !

En plus de ces constats spécifiques à la BAD, s'ajoutent ceux du niveau national, notamment :

- 25 % des familles sont monoparentales dont 84 % de femmes,
- 1 personne sur 4 est aidante entre 55 et 65 ans dont 60 % sont des femmes et en moins bonne santé déclarée des proches

aidants qu'au sein de la population générale. La moyenne d'âge dans l'Aide à Domicile est entre 50 et 55 ans,

- le présentéisme, augmenté par le fait d'être une femme (+10 %) et ses effets sur la santé,
- la complexité d'accès aux soins, déserts médicaux (baisse de médecins généralistes), l'offre de soin et son reste à charge, l'inégalité territoriale...
- l'espérance de vie en « bonne santé » diminue.

Sans augurer de l'avenir, il est fort à parier que l'employeur va continuer à utiliser la formule consacrée « pour les nécessités du service ». Il nie les besoins de soin (et leur suivi) des salariés. Zéro bienveillance de la part de l'employeur et zéro latitude pour le salarié de pouvoir prendre soin de sa santé. Le salarié, en dépit d'absence dûment justifiée (attestation médicale...), une retenue sur salaire continuera à être effectuée malgré la nécessité de prendre soin de sa santé et malgré son compteur de modulation du temps de travail positif !

Comment se soigner et/ou soigner ses proches correctement dans de telles conditions ? Quel est l'intérêt de la prévention dans ces conditions ?

Sur la forme il est à noter qu'il aura fallu pas moins de 3 avenants différents pour arriver à une rédaction correcte et conforme à la réglementation en vigueur.

1. L'avenant 62-2023

2. L'avenant 1 à l'avenant 62-2023. Il corrige les coquilles. En effet, le nombre de jours mentionné ne correspond pas au minimum prévu dans le Code du travail. De plus, la sous-commission des conventions et accords émet, le 27 juin 2024, des réserves quant à l'extension : « L'article 1. est étendu sous réserve du respect, d'une part, des dispositions de l'article L. 3142-4 du Code du travail et, d'autre part, des dispositions des articles L. 3142-4, L. 1225-35-1 et D. 3142-1-3 du Code du travail. À l'article 2, les termes : « avec une incapacité permanente d'au moins 80 % » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3142-25-1 du Code du travail. »

3. L'Avenant 64-2024 lève les réserves ci-dessus. Une nouvelle version est soumise à l'agrément afin de répondre aux obligations réglementaires.

Pour tout ce qui est cité ci-dessus, nous n'avons pas signé cet avenant.

Pour compléter cet article vous trouverez un tableau comparatif et récapitulatif ci-après.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe



Évènements Familiaux	Code du Travail (Jours ouvrables rémunérés) Dans une période raisonnable autour de l'évènement	CCN BAASSD (Jours ouvrés rémunérés) Dans les 2 semaines où se produit l'évènement
Mariage / PACS	4 jours	5 jours
Mariage enfant	1 jour	2 jours
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours	3 jours
Annnonce de la survenue d'un handicap ou pathologie chronique ou cancer chez l'enfant	5 jours	5 jours
Décès d'un enfant :	Cas général	7 jours* 12 jours
	De moins de 25 ans	14 jours
Personne de – de 25 ans à sa charge effective et permanente	Qui était parent lui-même	14 jours
Congés de deuil	Enfant de moins de 25 ans ou toute personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente	7 jours* 14 jours
	Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire PACS	8 jours (À prendre dans l'année)
Décès du père de la mère du beau-père de la belle-mère	Décès d'un frère ou d'une sœur	5 jours
	Décès d'un petit enfant	3 jours
D'un beau-frère, d'une belle sœur	D'un grand parent	3 jours
	D'un beau-frère, d'une belle sœur	2 jours
Enfant malade	D'un grand parent	1 jour + arrière grand-parent
	D'un beau-frère, d'une belle sœur	1 jour + demi-frère, demi-sœur
	Moins de 16 ans	3 jours
Enfant malade	Moins d'1 an	4 jours
	3 enfants à charge de moins de 16 ans	Si enfant en situation de handicap (jusqu'à 18 ans) + 2 jours
Déménagement	Déménagement	1 jour tous les 3 ans
	Médaille du travail	1 jour

* Dans ces cas, c'est le nombre de jours du Code du Travail [L3142-4](#) qui s'applique car il est plus favorable au salarié. L'Avenant 64-2024, rectificatif est en cours d'agrément. FNAS FO – Secteur BAD - avril 24

ALISFA

“ ENTRÉE DES ASSISTANTES FAMILIALES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE ? ”

Une CPPNI¹ se tiendra le 24 septembre. À cette occasion les employeurs de la Branche ALISFA mettront à signature un accord intégrant les assistantes familiales dans la Convention Collective. Depuis plusieurs années déjà, Force Ouvrière revendique une véritable prise en compte de ce métier dans la convention collective, car jusqu'à présent, n'étant pas considérés, les salariés concernés se voyaient appliquer le Code du travail et les dispositions du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF). Les droits ainsi appliqués n'étaient même pas à la hauteur de la convention collective des assistantes maternelles du particulier employeur.

L'accord mis à signature pourrait être l'aboutissement de plusieurs années de négociations. Il se présente comme un chapitre à part entière, dédié aux assistantes maternelles. Elles se verraient appliquer les chapitres suivants de la Convention Collective :

- Le Droit syndical
- Les Représentants du personnel
- Les Congés
- Les frais professionnels
- La Formation professionnelle : sauf pour l'article 3 du présent chapitre
- La Maladie
- La Retraite
- La Prévoyance
- La Complémentaire santé

SALAIRE

Le montant du salaire serait basé sur le salaire socle. Cela le porterait dans un premier temps au même niveau que le minimum prévu par la convention collective des assistants maternels du particulier employeur. Ce salaire socle étant amené à augmenter dans le temps (nous ne manquerons pas d'en revendiquer une augmentation suffisante pour tous). Les assistantes maternelles bénéficieraient, elles aussi, de ces augmentations.

CONGÉS

Il sera appliqué aux assistantes maternelles le chapitre concernant les congés supplémentaires, soit 8 jours de congés par an en plus des congés payés annuels.

¹ CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

DROIT SYNDICAL

L'ensemble du droit syndical de la Convention Collective serait applicable aux assistantes maternelles. Rappelons que ce droit porte notamment sur les autorisations d'absence avec maintien de salaire pour faire fonctionner les syndicats départementaux et les différentes instances syndicales, ainsi que la participation au congrès et assemblées statutaires.

L'accord mis à signature dispose également qu'il « ne remet pas en cause les mesures plus favorables prévues au sein de chaque entreprise ». Il est prévu, par une clause de revoyure, de renégocier et d'améliorer les droits déjà existants.

Considérant qu'il s'agit là d'une avancée, de l'amélioration des droits sans aucune contrepartie, la FNAS FO sera signataire de ce texte. Si ce texte est signé à la majorité, il sera applicable au 1^{er} janvier 2025.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral





“Votez pour un modèle mutualiste.”

Nous sommes plus de 5,8 millions de sociétaires, adhérents et clients à pouvoir défendre un modèle qui nous protège.

Parce que chaque voix compte,
du 4 novembre au 1^{er} décembre 2024,
votez pour les délégués Macif et Apivia Macif Mutuelle sur jevote.macif.fr



La Macif,
c'est vous.

Flashez ce code
pour retrouver toutes
les informations
sur les élections



CCNT51

ACTUALITÉS DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES :

Au nombre de 2 depuis ce début d'année 2024 (mars et mai), notre prochaine négociation n'aura lieu que le 8 octobre. On ne peut pas dire qu'il y ait une surconsommation des instances, loin de là !

Sujet sur table de la prochaine fois : pour la FNAS la **politique salariale** reste un point incontournable. Pour la FEHAP, l'heure est plutôt à la négociation au sein de la CCUE.

La FNAS souhaite continuer à porter à l'ordre du jour de la CCNT 51 ses revendications, outre l'augmentation des salaires, elle va proposer de remettre le sujet de la mise en conformité de la convention collective. On le sait bien, même si on peut dire que les négociations sont commencées pour la CCUE, elles ne vont pas aboutir dans les 6 mois ! **La CCNT 51 continue à vivre tout le temps de la négociation, elle reste toujours le point central pour poser nos revendications.**

La délégation FO portera encore les sujets suivants :

- RETRAIT de l'article 09.02.03 « réduction de durée des congés ».
- RAJOUT d'un article sur le congé paternité sur le même principe que le congé maternité en imposant le maintien de salaire.
- RAJOUT d'un article sur le fait que les 2 indemnités de travail de nuit sont cumulatives, si les conditions d'obtention sont réunies.
- RAJOUT d'un article sur le cas des femmes atteintes d'endométriose ou dysménorrhées avec une demande de 12 jours de congés sur l'année et aucun délai de carence en cas d'arrêt de travail pour cette raison.

ACTUALITÉ CONVENTIONNELLE :

183 euros pour Tous mais pas pour les aides à domicile sous la CCNT 51 !

Suite à l'accord du 4 juin relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale, AXESS a publié pour ses adhérents une « note d'application ».

Dans cette note, AXESS précise, que **cette mesure Ségur ne pourra se cumuler avec le prime « Domicile »** (cf. avenant n°2022-02 du 23 février 2021 pour les salariés de la CCNT 51 en bénéficiant).

Pour rappel, cette prime « Domicile » a été négociée en commission paritaire suite à « l'avenant 43 de la Branche de l'Aide à Domicile (BAD) ayant fait l'objet d'un agrément et entre en application au 1er octobre 2021. Il a notamment pour objectif de revaloriser les rémunérations conventionnelles. Cette réévaluation intervient dans un contexte où les professionnels intervenant dans le champ de l'aide à domicile n'ont été concernés ni par les revalorisations du Ségur de la Santé, ni par le protocole d'accord Laforcade. Cet avenant 43 donne lieu à une revalorisation des salaires estimée entre 13 % et 15 % ».

AXESS explique que pour les professionnels **diplômés** et intervenant au domicile **à temps plein**, la prime « Domicile » restera identique, soit 238 euros brut mensuels et qu'elle ne sera pas cumulative avec la mesure Ségur.

En revanche, en ce qui concerne les professionnels qui, en application de l'avenant précité sont bénéficiaires d'une prime d'un montant inférieur (professionnels non diplômés intervenant au domicile qui bénéficient d'une prime de 218 € et personnels administratifs et logistiques qui bénéficient d'une prime de 170 €), **il convient, afin de les faire bénéficier de l'extension du Ségur à l'ensemble des professionnels non encore éligibles, de compléter leur prime « Domicile » afin de la porter à 238 €**. Ainsi, les professionnels non diplômés intervenant au domicile bénéficieront d'un complément de 20 € par mois et les personnels administratifs et logistiques bénéficieront d'un complément de 68 € par mois.

Avis aux salariés : pensez à vérifier vos bulletins de salaire pour le rappel de la différence depuis le 1er janvier 2024 !

NB : en revanche, se pose la question de la valeur juridique de cette « note d'application ». La FNAS FO sera attentive à l'application de cet accord du 4 juin 2024 et compte vérifier en droit la légalité de ce dernier.

ACTUALITÉ JURIDIQUE :

CCNT 51 : Licenciement pour faute grave possible même si le salarié n'a pas fait l'objet auparavant d'une sanction.

En effet, l'article 05.03 - « SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET PROCEDURE POUR TOUT MANQUEMENT A LEURS OBLIGATIONS GENERALES OU PARTICULIERES » et l'article 05.03.1 prévoit que « les sanctions disciplinaires applicables aux salariés s'exercent sous les formes suivantes » :

- l'observation,
- l'avertissement,
- la mise à pied, avec ou sans salaire, pour un maximum de trois jours,
- le licenciement.

L'article 05.03.2 qui reprend « *la procédure disciplinaire précise que l'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement.* »

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de deux ans sera annulée : il n'en sera conservé aucune trace. »

Mais il précise aussi que « Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins une sanction citée ci-dessus. »

→ Récemment, la **Cour de cassation** dans un arrêt du 15 mai 2024, concernant une maison d'accueil spécialisée, a jugé et mis en avant, tout comme l'employeur, l'application de cet article de la CCNT 51.

Il en résulte « *qu'un salarié peut être licencié pour faute grave sans avoir préalablement fait l'objet de sanction.* »

Le tout est qu'en première instance, il est nécessaire de préciser quels sont les faits et manquements reprochés aux salariés qui caractérisent la faute grave.

Pour information, dans la CCNT 66, l'article 33, précise la même chose « *sauf en cas de faute grave* », on peut considérer que la position de la Cour de cassation serait identique si la situation était pour des salariés de cette convention.

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale

”

CCN65

“ RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET 183 € POUR TOUS

Par arrêté du 1^{er} août 2024, publié le 11 août au Journal Officiel, l'Accord 01-2024 du 11 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur a été agréé.

Alors même que nous revendiquons depuis plusieurs années, l'octroi du **Ségur pour tous sans conditions**, nous n'avons pu, une fois encore, apposer notre signature sur cet accord. Nous ne pouvons que nous féliciter de l'élargissement de l'application de cette mesure, sans pour autant nous en satisfaire totalement.

L'accord présenté par l'organisation patronale reprend dans ses grandes lignes l'accord du 4 juin, signé dans la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale mais sans sa contrepartie accord de méthode, et par là même, sans clause miroir (voir à ce sujet les différents communiqués fédéraux). Le texte reprend cependant la quasi-totalité des formulations dédiées à la Convention Collective Unique Étendue et à ses supposés « bienfaits ».

Un autre élément important, à l'origine de notre réticence à signer, réside dans l'exclusion - encore une fois -, d'un certain nombre de salariés. L'accord précise en effet, qu'en sont exclus les « *personnes accompagnées et/ou encadrées, travaillant au sein des services ou établissements à vocation commerciale (activités de prestations de services, de commerces ou industrielles, telle que développée par les chantiers d'insertion ou par les entreprises adaptées).* » Cette exclusion porte donc essentiellement sur les contrats aidés, alors même que ces contrats ouvrent droit à la capacité de voter ou de candidater, dans le cadre des élections professionnelles. De surcroît, il s'agit le plus souvent des contrats les plus précaires et les plus mal payés.

Comme dans la BASSMSI, l'accord est silencieux sur la question des apprentis et des contrats pros. La FNAS FO, comme elle a pu le déclarer en ce qui concerne l'accord jumeau du 3SMS, considère que pour ces derniers, **le Ségur est dû !**

La question de l'égalité et celle de l'absence de contrepartie sont centrales dans la revendication que nous portons. Plutôt que d'attendre une Convention Collective Unique Étendue qui pourrait mettre des années à voir le jour, attachons-nous à l'essentiel et à l'urgence : **l'augmentation générale des salaires !**

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

① Branche Associative Sanitaire Sociale et Médico-Sociale

CCNT66 et CHRS

“ LES EMPLOYEURS BLOQUENT TOUTE PROPOSITION SALARIALE ET TOUTES LES NEGOCIATIONS CONVENTIONNELLES 66/CHRS !

Les négociations sont bloquées :

Depuis des années les employeurs renvoient systématiquement les organisations syndicales vers un futur grand champ conventionnel (une convention collective unique du champ des activités sanitaires, sociales et médico-sociales - CCU), refusant ainsi de traiter toute proposition d'amélioration des garanties conventionnelles actuelles (et même toute proposition de simple mise en conformité avec les dispositions législatives). Les seuls sujets inscrits à l'ordre du jour par les employeurs concernent la complémentaire santé et la prévoyance. Ces sujets ne peuvent être traités hors du périmètre où ils s'appliquent.

L'accord de méthode relatif à la construction d'une CCUE (Convention Collective Unique Étendue), attribuant en contrepartie les 183 euros pour tous, a été signé par plusieurs organisations syndicales et a été étendu. Il renforce les employeurs dans leur attitude de blocage, et renvoie les revendications des salariés aux calendes grecques !

En attendant cette hypothétique CCUE, les négociations sont bloquées ! D'autant que les premières propositions faites par les employeurs pour une nouvelle classification ne peuvent que remporter un refus massif de la part des salariés ! L'évolution systématique de la rémunération à l'ancienneté serait supprimée ! INACCEPTABLE !

Le temps de la négociation d'une convention collective se compte en années, parfois en décennie. **Les employeurs vont-ils laisser la situation se dégrader encore tout ce temps ?**

Cette situation se joue au mépris des situations d'urgence vécues dans les établissements et services, en partie liées au défaut de recrutement qui s'explique par le bas niveau de salaire et des conditions de travail difficiles sans avantage salarial significatif en contrepartie.

Les négociations doivent s'ouvrir d'urgence dans les conventions collectives !

Les employeurs se cachent derrière les enveloppes financières allouées par le gouvernement. Face aux réponses systématiques des employeurs sur les enveloppes contraintes, dédiées, fléchées... la FNAS FO rappelle son attachement à la libre négociation, en dehors des enveloppes (enveloppes insuffisantes et conditionnées par les gouvernements successifs).

La FNAS FO réfute la politique de l'offre qui postule que les moyens attribués sont suffisants. Elle souhaite négocier à partir des besoins.

Les milliards sont là. Les dépenses publiques sont des choix politiques. Les représentants de l'État, gouvernement et assemblées, peuvent décider de flécher les moyens sur les missions de services publics plutôt que sur l'armement, la guerre, des dépenses pharaoniques discutables ou tout simplement les intérêts de la dette publique qui s'élèvent à 50 milliards pour 2024 !

Nos revendications :

En matière salariale :

FO demande l'ouverture immédiate de négociation sur :

- L'augmentation de la valeur du point qui n'a pas bougé depuis deux ans (5,16 euros) ;
- L'augmentation des points de dimanche et jours fériés (passer de 2 à 3 points par heure) ;
- La rétribution des heures de nuit (+ 25 %).

En ce qui concerne les Assistants Familiaux :

FO demande l'ouverture immédiate de négociation sur :

- La rémunération (augmentation du nombre de SMIC horaires par enfant).
- Le relèvement de l'indemnité d'entretien pour tenir compte de l'inflation.
- La mise en place de week-end de répit, comme le prévoit la loi Taquet.

En ce qui concerne les CHRS, FO demande l'ouverture de négociation sur la fusion des accords CHRS à la CCNT 66/79. Le délai de 5 ans de négociation prévu par le Code du Travail en cas de fusion arrivera à terme en août 2026. Les employeurs, pourtant à la manœuvre de cette fusion disent n'avoir aucune proposition à faire !

Par ailleurs, la FNAS FO **demande l'ouverture de négociation pour la mise en place d'un congé menstruel.**

Pour FO, les négociations ne peuvent attendre. Nous portons sans relâche nos revendications à chaque commission paritaire, et pour cette fin d'année : le 18 septembre, le 2 octobre, le 26 novembre 2024.

Bonne rentrée militante à toutes et à tous. Les employeurs bloquent les négociations. Faites-le savoir ! C'est l'affaire de tous.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”

Protection, services, accompagnement social

**Souriez, vous êtes au cœur
de nos engagements**

- Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

Familles Rurales – ECLAT

“

FUSION CONVENTIONNELLE

Chronique 2 : où en est le travail des 3 Fédérations (FNAS, FEETS et SNEPAT) ?

Notre délégation Force Ouvrière a envoyé ses propositions concernant le projet d'avenant sur la durée et l'organisation du temps de travail dans le cadre de la fusion des champs conventionnels ÉCLAT, des associations Familles Rurales et des structures associatives de pêche de loisirs et de protection du milieu aquatique.

Pour rappel, l'accord collectif de fusion des champs conventionnels, en date du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

Pour établir nos propositions, nous avons comparé les différents articles concernés dans chacune des 3 conventions collectives. Nous avons fait le choix de prendre le mieux disant dans chacun des articles et de l'améliorer. Pour cela nous avons eu plusieurs

séances de travail regroupant les délégations des 3 Fédérations concernées (FNAS, FEETS et SNEPAT).

Ce travail a demandé de longs échanges entre nos délégations respectives, parce qu'il y a un certain nombre de métiers différents avec des spécificités particulières dans chacune des conventions concernées. En effet lorsque vous avez des gardes forestiers, des pisciculteurs qui vont cohabiter dans une convention collective avec des animateurs, par exemple, il est facile de comprendre la difficulté de mettre en lien leur organisation de temps de travail. Nous reprendrons et défendrons nos propositions lors de la prochaine CMP ECLAT, le 10 octobre 2024, au cours de laquelle les propositions des organisations syndicales seront présentées.

Vous pouvez prendre connaissance de l'ensemble de nos propositions sur notre site en cliquant sur le QR code ci-dessous.



Nathalie et Catherine
Négociatrices Familles Rurales/ ECLAT

”

“

Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous. KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

Vivre
après

Avec **Vivre après**, nous mettons à la disposition de ceux pour qui rien ne sera jamais comme avant, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins.

Ce dispositif permet d'améliorer encore les garanties **OCIRP** qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement.

OCIRP
protéger. agir. soutenir.

En partenariat avec
GRUPE IMA

vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves, les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.

Handicap

ASSOCIATION D'OBJECTIF D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La FNAS FO rejoint l'accord OETH 2023-2025

Pour rappel, cet accord agréé le 31 juillet 2023 n'avait pas reçu la signature de la FNAS en décembre 2022. En effet, en accord avec le ministère du travail, AXESS et les organisations syndicales de la 3 SMS avaient décidé de modifier le cadre initial de l'association en proposant un accord de Branche.

OETH vivait en autonomie depuis plus de 30 ans, ce qui permettait que chaque organisation syndicale représentative au niveau national puisse y adhérer ou non.

En instaurant ce changement, AXESS avait, d'un coup de balai, exclu les syndicats non-représentatifs de la Branche, à savoir la CFTC et la CFE-CGC.

La FNAS FO n'a cessé d'exiger que les instances légales de l'association OETH prennent leurs responsabilités et garantissent bien en amont l'accord tel qu'il était à l'origine, les emplois des salariés d'OETH et tous les droits et moyens des bénéficiaires.

La FNAS a refusé d'accompagner ce processus illégal.

D'autant plus que cet accord était la première pierre à l'édifice d'une convention collective unique !

Depuis, l'agrément est paru au Journal Officiel entérinant ainsi la mise en place de l'accord dans ce nouveau contexte. Le Conseil Fédéral avait validé le retour des mandatés aux conseils d'administration paritaires en décembre 2023 sans pour autant être signataire.

Aujourd'hui et depuis la signature de l'accord de méthode dans la 3 SMS pour la CCUE, nous sommes entrés, **sous la contrainte du chantage d'AXESS et du gouvernement**, dans une démarche de négociation.

L'accord OETH actuel prend fin le 31 décembre 2025 et se trouve déjà en négociation au niveau de la Branche dans les groupes techniques paritaires (GTP). Sa survie est aussi mise à l'épreuve puisqu'il devrait rejoindre le droit commun et être géré par l'Agefiph à partir de 2026. L'heure est à la sauvegarde de cette association afin de conserver les spécificités sectorielles qu'elle propose pour les travailleurs handicapés du médico-social mais aussi pour les 21 salariés de cette dernière.

La FNAS reconnaît l'importance de cet accord pour l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des travailleurs handicapés, le financement des aménagements de poste, l'accompagnement des situations individuelles pour le maintien dans l'emploi, l'apport en conseil et formation...

C'est pourquoi, suite à une délibération approfondie au sein de notre Conseil Fédéral de juin 2024 et dans un esprit de dialogue et de concertation, nous avons pris la décision de nous associer à l'accord OETH 2023-2025. Ce qui nous donnera une place à part entière et sans ambiguïté pour les futures négociations.

Isabelle Tessier
Secrétaire Fédérale



INFORMATIONS CONVENTION COLLECTIVE DES MISSIONS LOCALES

Mercredi 18 septembre 2024, trois avenants conventionnels sont à l'ordre du jour de la Sous-Commission des Conventions et Accords (COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE), concernant leur procédure d'extension.

- Avenant 75 du 26 octobre 2023 relatif au titre II – liberté d'opinion – droit syndical - représentation du personnel - dans la branche des missions locales et PAIO
- Avenant N° 76 du 14 décembre 2023 portant modification de l'article IX-7-1-1 de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO relatif à la gestion du paritarisme
- Avenant n°79 du 31 janvier 2024 modifiant l'annexe 2 Conception du système de classification du secteur professionnel des Missions locales et des P.A.I.O.

DES RÉDUCTIONS BUDGÉTAIRES PRÔNÉES DANS LES AIDES AUX JEUNES

Alors que la date limite de dépôt au Parlement du projet de loi de finances pour 2025 approche (l'échéance étant fixée au plus tard au 1er octobre), l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des Finances (IGF) viennent de rendre publiques leurs propositions d'économies budgétaires concernant la mission « Travail et emploi » du budget de l'État.

Plusieurs aides à l'emploi sont dans le viseur, dont les aides en faveur des jeunes :

En resserrant les critères d'entrée en **contrat d'engagement jeunes (CEJ)** – pour « mieux cibler les jeunes les plus éloignés de l'emploi » – et en réservant le versement de l'allocation à taux plein « aux jeunes sans diplôme ayant plus de difficulté d'insertion », **la mission vise une économie de 67 M€.**

Elle suggère également de **baisser de 25 %** les entrées en **parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (Pacea)**, « moins intensif » que le CEJ.

Prochaines journées nationales : 18, 19 et 20 novembre 2024 à Rouen.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale



COMMISSION DE SUIVI MUTUELLE FRAIS DE SANTÉ

Le régime mutualisé des Régies de quartier est composé d'AESIO mutuelle et d'AG2R, ce qui représente :

- En 2023, 2669 adhérents ont été comptabilisés contre 2322 en 2022.
- 96 régies ont souscrit au régime mutualisé : 1/3 AESIO, 1/3 AG2R. Le tiers restant est hors régime.

Les résultats des comptes définitifs au 31/12/2023 ont été présentés à la commission paritaire du 13 juin 24 :

- Un solde positif de + 36032 euros est dégagé pour 2023, faible en soi, il permet, malgré tout, d'alimenter la réserve générale qui passe à + 178 234 €.
- Un fonds social a été créé mais il n'est pas encore utilisé car trop faible de par son montant (22 469 €), son alimentation est de fait à hauteur de 5 % du solde général si celui-ci est créditeur.
- Analyse des dépenses de remboursement : le poste de remboursement plus utilisé est celui du dentaire, puis l'hospitalisation, l'otique et enfin la pharmacie.

La FNAS FO rappelle qu'il est possible de faire des demandes d'aides auprès de ces 2 mutuelles qui ont un fonds de solidarité propre à chacune. La demande se fait directement auprès de l'organisme assureur.

Depuis le 1^{er} juillet 2024, la cotisation famille a augmenté de 11 euros, soit 151 €, pour une famille de 4 personnes ou plus, au lieu de 140 € (pour comparaison : l'augmentation est similaire à la CCNT 51). Malgré l'augmentation du point au 1^{er} janvier 2024, FO n'a pas signé cet avenant qui était pourtant sous la menace d'un départ des mutuelles si non-majoritaires.

Effectivement les mutuelles ont bien du mal à survivre de leur côté car le gouvernement se décharge à grande vitesse au niveau de la prise en charge des soins. Rappelons-nous que les mutuelles doivent supporter 10 % de plus sur les frais dentaires, à cela s'ajoutent l'augmentation de la consultation chez le médecin (passage à 6,50 €) et une hausse des grilles tarifaires pour les hôpitaux depuis 2023.

Pour 2024, pire encore, à la charge des mutuelles : 1 € par boîte de médicament, 1 € pour les actes par un auxiliaire médical (infirmier, kiné, orthophoniste), 4 € pour les transports sanitaires, 2 € pour la participation forfaitaire sur les consultations et actes médicaux... sans compter l'éventuelle hausse du tarif des consultations des médecins généralistes à 30 € au 1^{er}/12/2024 !

On apprend aussi que les consultations chez un psychologue passent elles, de leur côté, à 50 € au lieu de 30 € pour 12 séances par an au lieu de 8, sans conventionnement par un médecin généraliste. Mais ce qu'on ne sait pas encore : qui prendra en charge cette différence ?

Autant dire que les organismes assureurs parlent déjà d'une nouvelle augmentation de la cotisation pour 2025.

La FNAS maintiendra sa revendication de ne pas augmenter les mutuelles pour 2025 d'autant plus que nous avons obtenu l'aide d'un actuaire pour retrouver un régime attractif et adapté aux besoins des adhérents.

L'actuaire joue un rôle essentiel dans la négociation des contrats et apporte une expertise en évaluant la rentabilité des propositions. Il aide sur la recherche de meilleures garanties. Cet appel d'offres ainsi que les choix paritaires sur les mutuelles les mieux appropriées au 1^{er} janvier 2026.

ENQUÊTE SUR L'ABSENTÉISME DANS LES RÉGIES DE QUARTIER

Cette enquête réalisée en mars 2023 vient d'être restituée en juin 2024...

53 Régies, avec une moyenne de 70 salariés par structure, ont répondu, soit un peu plus d'un tiers des Régies.

27 Régies pensent que le sujet est une réelle préoccupation car 1 salarié sur 2 a été en arrêt cette année soit 50 % en 2023 contre 42 % en 2022.

La moyenne est de 17 jours d'arrêts tout âge confondu. Il est constaté un nombre plus important d'arrêts chez les 18-34 ans, mais avec moins de jours (13) et moins d'arrêts chez les + de 50 ans, mais avec plus de jours (25).

21 % des arrêts sont non pris ou partiellement.

Une durée moyenne des arrêts longs est sensiblement plus élevée sur la population de salariés permanents.

Les femmes et les managers sont les plus concernés.

Un arrêt long sur 3 est lié à des troubles psychologiques :

25 % des Régies ont mis des actions en place (formation : TMS et addiction, et communication).

Solutions envisagées suite à l'enquête :

- Mettre le DUERP à jour.
- Sensibilisation et formation des salariés et encadrants aux problèmes d'absentéisme (formation des managers à la détection des maladies professionnelles et des RPS).

Ce n'est pas aux salariés de subir le désengagement de l'Etat ! **Force Ouvrière revendique une augmentation de la participation de l'employeur à la complémentaire santé. Elle est au minimum de 50 % mais nous demandons qu'elle soit plus élevée (60 voire 70 %).**

Isabelle Tessier
Négociatrice Régies de quartier

- Prévention santé plus importante (visite médicale, dépistage, cellules d'écoute psychologique...).
- Evolution des pratiques d'animation d'équipe (vers plus de confiance, souplesse, échanges, suivi plus régulier des salariés par l'encadrant...).
- Impliquer davantage les salariés dans les orientations de la Régie.
- Mettre en place des actions de communication régulières.
- Faire évoluer l'organisation du travail : plus de souplesse et de flexibilité dans les temps de travail, plus de collaboratif, de télétravail, favoriser la prise de décision et d'autonomie des salariés.

Par ailleurs, 21 Régies, sur les 57 ayant répondu, souhaitent être accompagnées pour la mise en place d'ateliers (sur l'obésité, le sommeil, le stress, la communication non violente...), de la formation, d'outils de suivi d'absentéisme, développer une culture de la prévention et de la vigilance à cet égard.

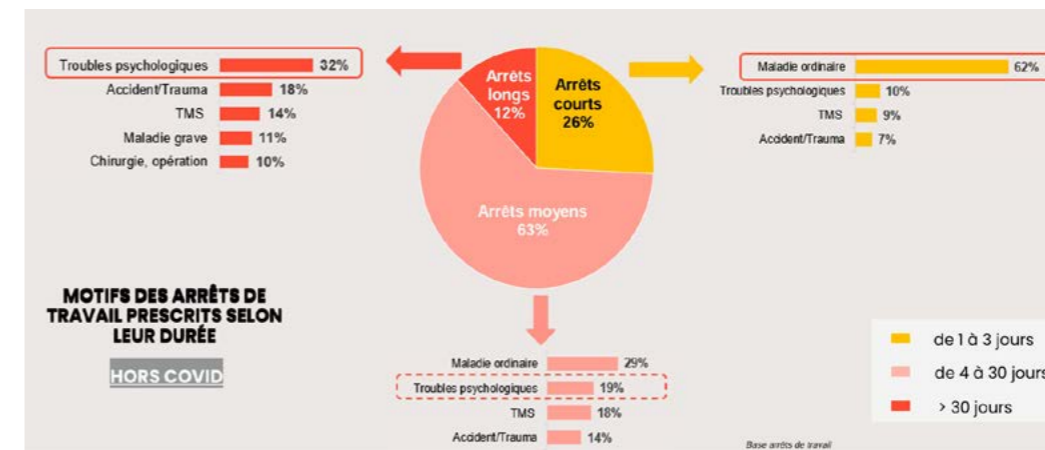
L'idée d'augmenter l'enveloppe d'Uniformation sur le sujet est évoquée.

Pour la FNAS FO, les améliorations de la prise en compte de la santé et du bien-être au travail des salariés doivent être des priorités.

La sécurité, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels ont une exigence, celle de l'ouverture de négociations dans la branche des Régies tous les ans.

Cette enquête reflète aujourd'hui à la fois, un mal-être pour certains salariés mais aussi, un besoin de structuration nationale sur le sujet en proposant des actions. Elle va permettre aux partenaires sociaux de se saisir du sujet aux prochaines commissions.

Isabelle Tessier
Secrétaire Fédérale



Formation professionnelle



PASSEPORT DE COMPÉTENCES : UN PAS DE PLUS VERS L'INDIVIDUALISATION DES DROITS

Le passeport de compétences a été instauré par la loi du 5 septembre 2018, la mal nommée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Un « passeport d'orientation, de formation et de compétences » et ainsi accessible depuis l'année dernière à tous les salariés. Ce dispositif est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) et intégré au système d'information du CPF (SI-CPF).

Un changement notable intervient avec l'article 9 de la loi dite « Plein emploi », votée le 18 décembre 2023 : ce passeport revêt dorénavant un caractère obligatoire. Ce passeport est ouvert automatiquement à tout titulaire d'un compte personnel de formation, alors qu'il n'était que facultatif auparavant.

Contenu du passeport.

Sur le site du Compte Formation déjà mis en place, est indiqué :

Les bénéficiaires et les fonctionnalités

Le Passeport de compétences, véritable coffre-fort de votre vie professionnelle, repose sur quatre fonctionnalités clés :

- Mon parcours, qui rassemble vos données professionnelles et de formation
- Mes compétences, pour cartographier vos compétences acquises
- Mes CV, qui vous permet d'élaborer un CV à valeur probante
- Mon avenir, pour vous projeter vers de nouvelles opportunités professionnelles, en lien avec vos acquis, votre potentiel et vos objectifs professionnels

Cet outil recense et rassemble donc tous les éléments relatifs à la formation initiale ou continue, aux connaissances et compétences professionnelles acquises tout au long de la vie professionnelle et aux activités bénévoles. En somme, ce passeport est censé répertorier tout ce qui, selon ses instigateurs, pourrait faciliter le maintien ou l'insertion dans l'emploi, et améliorer l'accès à la formation, à l'apprentissage ou encore à l'accès à l'emploi d'une personne en situation de handicap...

① [Compte Personnel de Formation](#)

La liste des informations contenues dans ce passeport seront précisés par décret. Nous pouvons déjà relever les sources principales qui seront utilisées pour alimenter le passeport. Nous pouvons citer :

- Les déclarations sociales des employeurs (DSN) et des cotisations liées aux activités professionnelles ;
- Les données issues de « Mon Compte Formation » ;
- Les établissements attribuant des diplômes en France.
- Le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) qui regroupe les informations relatives à la carrière des assurés des régimes de retraite.



L'état, les collectivités territoriales, l'AGEFIPH, l'employeur notamment informeront donc le système.

Qui pourra le consulter ?

Quant à sa consultation, la loi indique que « le titulaire du passeport d'orientation, de formation et de compétences a accès à l'ensemble des données qui y figurent [et] peut autoriser un tiers à consulter tout ou partie de ces données (...). Par dérogation (...) pour les seuls besoins des missions d'orientation, d'accompagnement, de formation et d'insertion (...) les agents des administrations, des institutions et des organismes dont la liste est fixée par le décret en Conseil d'État (...) sont destinataires, dans la limite de ce qui est nécessaire à l'exercice de leurs missions respectives, des données contenues dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences. »

En d'autres termes, le titulaire du passeport décide de donner accès à ces informations à la personne ou à l'organisme qu'il

souhaite, sauf aux administrations, institutions ou organismes (concerné par la formation et l'insertion, bien sûr) qui sont autorisés de droit à y accéder... Nous aurons vu mieux en termes de coffre-fort...

La loi Santé du 2 août 2021, ajoute à ce dispositif un passeport prévention, complément au passeport compétences. Il en est pour ainsi dire la prolongation. Il concerne spécifiquement les questions de Santé et de Sécurité au Travail. Il centralise les informations concernant les certificats, les diplômes et les attestations obtenus par le salarié dans ce cadre-là.

Le souvenir douloureux du Livret ouvrier

La question que nous pourrions nous poser et simple : Quelle utilisation de ce passeport à l'heure où la priorité est donnée à la satisfaction des besoins d'employabilité déterminés par les employeurs eux-mêmes ? Car en effet, les dispositions contenues dans les dernières lois concernant la formation professionnelle ou la question plus générale de l'emploi sont pour la plupart orientées sur le besoin de l'entreprise plutôt que sur les droits et libertés des salariés. Il est d'ailleurs notable que cette orientation rejoigne parfaitement la question du « tout compétence » contre le diplôme et la qualification.

Ce passeport de compétences, sous couvert d'être facilitateur d'insertion, met en place à n'en pas douter, un système de contrôle et d'instrumentalisation des salariés pour les mettre au service des employeurs afin de mieux répondre aux besoins des entreprises. À terme, chacun pourrait perdre la maîtrise des informations qu'il communique à la fois aux services de l'État et aux employeurs.

Inévitablement et à juste titre, le souvenir lointain du Livret ouvrier refait surface. Un livret de compétences participant à une forme de contrôle social qui gagne inexorablement du terrain et envahit les esprits.

La défense des grilles Parodi et du salaire lié au diplôme et à la qualification, participe aujourd'hui, dans ce contexte de régression sociale, à la résistance contre l'exploitation, par la promotion sociale et l'émancipation.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral



Section fédérale des cadres



FORFAIT-JOURS, COMMENT NÉGOCIER UN ACCORD COLLECTIF DE QUALITÉ ?

Il revient aux interlocuteurs sociaux de mettre en œuvre le forfait en jours à l'échelle de l'entreprise ou de la Branche.

Ils ont dès lors la double responsabilité d'en encadrer le recours et de négocier un contenu à même de garantir la santé et la sécurité des salariés.

L'article L3121-64 du Code du travail établit une liste d'éléments devant être fixés par l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours.

Négocier une rémunération correspondant au travail fourni

Le principe même du forfait jours accroît sensiblement le temps de travail des cadres soumis à ce dispositif. Leur rémunération doit, dès lors, être proportionnée à l'organisation de travail qui est la leur et à l'implication professionnelle dont ils font part. La rémunération d'un salarié au forfait doit être supérieure à celle d'un salarié qui ne l'est pas afin de prendre en compte sa quantité de travail supérieure.

Sécuriser la mise en place du forfait jours

Cibler la population éligible

Les forfaits jours peuvent s'adresser à deux groupes de salariés : les cadres non-soumis à l'horaire collectif de travail et les salariés autonomes. Dans les deux cas, l'élément essentiel est « l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ». L'accord collectif doit identifier les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait. Les dispositions conventionnelles peuvent également ajouter des conditions complémentaires telles qu'une classification minimale, une autonomie dans le mode d'organisation du travail et dans la fixation de l'horaire de travail. L'un des risques en ne ciblant pas spécifiquement une population éligible est de dévoyer le dispositif des forfaits jours en l'appliquant à des salariés non concernés, dans le seul but de ne plus payer les heures supplémentaires. La réalité de l'autonomie du cadre est d'ailleurs contrôlée en cas de contentieux.

Peu importe qu'il relève de la catégorie prévue par l'accord collectif, le juge vérifiera que les fonctions exercées par le salarié correspondent réellement à la condition d'autonomie.

Encadrer les conventions individuelles

La mise en place du forfait jours dans l'entreprise nécessite qu'un accord collectif le prévoit expressément. À défaut, aucune convention de forfait ne peut être valablement conclue, même avec l'accord express du salarié.

Aujourd'hui, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de Branche, même si ce dernier interdit d'y déroger. FO-Cadres condamne cette hiérarchisation, parce que les accords de Branche sont généralement plus protecteurs que les accords d'entreprise. Il est donc indispensable d'accorder une vigilance renforcée aux accords d'entreprise qui sont l'unique protection collective avant la convention individuelle de forfait. C'est la raison pour laquelle les clauses conventionnelles doivent être de nature à garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables, à permettre la protection de la santé et de la sécurité du salarié et encore à assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

Maintenir la santé et la sécurité des salariés

Limiter le nombre de jours travaillés

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur, en principe, à 218. Cependant, il peut être soumis à des dérogations qui portent le nombre de jours travaillés maximal à 235 jours. En effet, il est possible pour le salarié de renoncer à des jours de repos – jusqu'à 17 jours de repos non-pris pour une convention de 218 jours travaillés. La convention applicable dans l'entreprise peut également prévoir une durée différente.

Assurer le suivi de la charge de travail

L'accord collectif doit prévoir les modalités selon lesquelles l'employeur assure le suivi régulier de la charge de travail. Or, de nombreux dispositifs ont été jugés insuffisants pour garantir la santé et la sécurité des salariés.

FO-Cadres observe que les systèmes auto-déclaratifs tendent à faire peser sur le salarié la garantie de son droit à la santé et au repos. Or, en vertu de l'article L. 4121-1 du Code du travail, obligation de sécurité de résultat pèse sur l'employeur. Dès lors, le mécanisme de suivi, pour être efficace, doit être encadré par l'employeur et non laissé à la seule charge de l'employé.

Évaluer la charge de travail

L'accord collectif doit également prévoir l'évaluation de la charge de travail du salarié.

Concrètement, il faudrait compléter la clause invalide par une clause imposant à l'employeur de prendre des mesures correctrices pour remédier à d'éventuels excès. L'important est de réagir en temps utile à l'articulation entre la charge de travail et une durée du travail raisonnable. Dès qu'un déséquilibre est constaté, il est

nécessaire que des mesures concrètes soient prises afin d'alléger la charge de travail. En effet, la durée du travail dès lors qu'elle est raisonnable au regard des temps de repos qu'elle permet, ne doit en aucun cas être une variable d'ajustement.

Encadrer le suivi du dispositif

Échanger avec l'employeur

L'accord met en place un entretien, au moins annuel, entre le salarié et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, l'articulation entre les sphères privée et professionnelle.

Cet entretien aborde de nombreux points qui ont une incidence directe sur la qualité de vie au travail du salarié au forfait. Il vise à garantir le suivi de la charge de travail, notamment pour assurer le respect des temps de repos au cours de la semaine.

Garantir un environnement de travail sain et sécurisé

Exercer le droit à la déconnexion

L'ère du digital bouleverse l'ensemble des sphères de vie ; dès lors le droit à la déconnexion a pour objectif d'articuler la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et de prévenir le burn-out. L'effectivité de ce droit autorise donc les salariés à ne pas se connecter aux outils numériques fournis par l'employeur (ordinateurs, téléphones portables, etc.) en dehors de leur temps de travail (soirée, week-end, RTT, congés payés, etc.). Le droit au repos est essentiel au titre de la promotion de la santé et de la sécurité de tous les salariés.

Encadrer le télétravail

Le télétravail n'est pas incompatible avec le forfait en jours. Mais la prudence est requise. En effet, sans horaires de travail définis, les cadres sont plus enclins à recevoir en permanence des appels ou des e-mails professionnels. La frontière entre temps de travail et temps de repos n'étant plus constituée par un horaire précis ni par un espace dédié, le risque est important de rester en permanence disponible pour l'entreprise. En vertu de ces éléments, le salarié doit annuellement faire état auprès de son supérieur de l'articulation entre télétravail et forfait-jours.

Source: FO-Cadres.

Gil SILVESTRI
Conseiller Fédéral

”

Section Fédérale des Retraités

“ C'EST LA RENTRÉE !

Après un drôle d'été, le Président de la République décrète une trêve olympique pour ne pas tirer les conséquences de la consultation électorale qu'il a lui-même provoqué. La réalité est que sa politique économique a été sanctionnée par les électeurs voulant entre autres plus de pouvoir d'achat et l'abrogation de la réforme des retraites.

Après la démission du gouvernement, la nomination du nouveau Premier Ministre tarde à venir, c'est maintenant fait ce 5 septembre 2024. Pendant ce temps-là les ministres démissionnaires ont assuré les affaires courantes.

Le Président de la République a recherché une personnalité compatible qui poursuive sa politique économique.

Au lieu de répondre aux demandes de pouvoir d'achat et d'abrogation de la réforme des retraites, le Président de la République veut poursuivre la casse de notre système social, favorisant les employeurs et les actionnaires au lieu de prendre en compte les revendications des salariés et des retraités.

Nous serons bien sûr attentifs aux orientations économiques et sociales de ce nouveau gouvernement qui va avoir la charge de présenter les budgets 2025 (PLF et PLFSS).

Pendant cette période de vacances, nous avons eu l'avis du comité de suivi des retraites qui alerte sur un déficit persistant du système. Les préconisations sont toujours les mêmes faire payer les salariés et les retraités (hausse des cotisations ou sous indexation des retraites) et exonérer les entreprises.

La mise en garde de la Cour des Comptes sur les finances publiques dégradées. Dans le cadre du redressement des comptes publics, il est à craindre la mise en place d'une politique d'austérité.

Des alertes par nos camarades syndiqués sur la situation déplorable dans les services d'urgence qui ont été dans l'obligation de fermer faute de personnel.

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

La SFR a défini des thèmes de travail sur des questions qui concernent les retraités : prise en charge du grand âge, fonctionnement des Conseils Départementaux de la Citoyenneté et

de l'Autonomie CDCA, expérimentation des Services Public départementaux de l'autonomie SPDA, les retraités face au numérique. La SFR rejette l'austérité gouvernementale : réforme de l'assurance chômage, financement des petites retraites, réduction du déficit budgétaire.

La SFR s'oppose au gouvernement qui a pour objectif de récupérer les excédents de l'assurance chômage et des caisses de retraites complémentaires pour financer sa réforme sur les petites retraites.

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

La SFR rappelle ses revendications prioritaires :

Défendre la Sécurité Sociale, c'est revenir :

→ Aux fondements du programme du Conseil National de la Résistance de 1944 basé sur un financement par la cotisation, l'équité contributive, le salaire différé et le paritarisme. La SFR exige le retour à ces valeurs.

Défendre le système de retraite, c'est exiger :

→ Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle,

→ Le retrait de la réforme des retraites portant l'âge de départ à 64 ans et 43 ans de cotisations,

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

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

Défense du pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat se dégrade régulièrement depuis plus de 20 ans. Depuis 2017, les retraités ont perdu plus de 10 % de pouvoir d'achat, nous exigeons une revalorisation de 20% pour compenser l'inflation, le gel des pensions, la hausse des complémentaires santé de plus de 8%, les remboursements de la Sécurité Sociale, la franchise médicale est passé à 2€ au mois d'avril pour une consultation chez un médecin généraliste.

L'inflation, la hausse du coût de l'énergie pèsent toujours sur le pouvoir d'achat des retraités.

La SFR est en permanence mobilisée pour obtenir une revalorisation du pouvoir d'achat.

La prise en charge du grand âge :

Aujourd'hui, il est urgent d'agir pour les EHPADs en déficit sous la menace de fermeture, 75% des établissements dans certains départements sont dans cette situation.

Les 650 millions votés dans la loi de financement de la sécurité sociale sont bien insuffisant pour répondre à la situation.

Il est hors de question d'augmenter les prix de séjour des résidents, le reste à charge étant déjà excessif pour 76% des retraités.

La SFR revendique un reste à charge supportable.

Les organisations syndicales de retraités ont saisi les Agences régionales de santé et les départements sur la question du financement du fonctionnement des EHPADs.

La loi Bien Vieillir du 8 avril 2024 pour la prise en charge de la dépendance ne répond pas aux enjeux de la situation, les financements prévus dans le PLF et PLFSS ne sont que des mesurette.

Il faudra compter sur les financements publics nécessaire pour assurer le bien vieillir des personnes âgées à domicile et en établissement et le recrutement des professionnels.

D'ores et déjà, il manque des places dans les EHPADs et du personnel qualifié dans les établissements et les services d'aide à domicile.

La SFR EXIGE :

- La prise en charge de la dépendance par la branche maladie de la Sécurité Sociale avec une cotisation et un reste à charge modéré
- La création d'un grand service public de l'autonomie.
- L'abrogation du 5^{ème} risque géré par la CNSA
- La construction de places d'EHPADs
- La création de 300 000 postes dans le secteur médico-social, 200 000 dans les EHPADs et 100 000 dans l'aide à domicile formés et bien rémunérés.

Le Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités



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



Le Groupe VYV vous propose son memento social 2023

Pour vous accompagner dans la gestion de votre protection sociale, nous mettons à votre disposition le **memento 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 memento social 2023



Le Groupe VYV Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siret 532 661 832, n° LEI 999500E046R1LL14U462. Siège social: 62-68, rue Jeanne-d'Arc - 75013 Paris. DirCom Groupe VYV - © Gettyimages - 04/23.





MON COMBAT, MA VICTOIRE

Je voulais, ce jour, vous informer de la conclusion « heureuse » afin de pouvoir servir, le cas échéant à d'autres camarades.

Nous avons échangé plusieurs fois, Isabelle Roudil et moi, durant l'automne et l'hiver à propos de l'échelon 3 qui m'avait été refusé. Je suis AVS depuis vingt ans et je suis en poste dans mon association depuis l'obtention de mon diplôme.

Le courrier de contestation que j'ai rédigé avec l'aide d'Isabelle en fin d'année m'a été retourné avec un refus de l'association de m'accorder l'Échelon 3 sous prétexte qu'il me manquait deux clés de compétences. Je passe les détails : mandat d'huissier pour consulter l'original et voir si des croix n'avaient pas été masquées par du blanco.

Bien décidée à avoir gain de cause, j'ai consulté un avocat conseillé par l'UD FO. Ce dernier m'a suggéré d'alerter le Défenseur des Droits avant d'intenter une action aux Prud'hommes. Le Défenseur des Droits a accepté mon dossier et a rédigé un courrier à l'attention de la direction de ma Fédération Départementale ADMR pour motif de « discrimination syndicale ». En effet, j'avais pris la parole à la radio lors d'une grève et cette intervention m'avait été reprochée lors de l'Entretien Professionnel Individuel (EPI) de classement d'échelon en 2022.

Dès lors, s'est engagé un bras de fer entre l'association et moi, via le Défenseur des Droits et FO.

J'ai eu un premier entretien en vue de régler le litige en avril et comme je savais que je serai face à notre responsable secteur et la présidence, j'ai informé que je viendrai accompagnée de notre DS FO.

Et, surprise ! Aucune négociation. L'Échelon 3 m'est accordé, avec effet rétroactif depuis le dernier EPI. À la condition expresse que cette information reste confidentielle.

J'ai accepté sur le principe mais le Défenseur des Droits me dit que leur proposition n'est pas légale. J'ai attendu de recevoir le protocole transactionnel. Je reçois un « torchon ». Un document qui ne reflète en rien l'entretien. La clause de confidentialité est assortie d'une pénalité si elle n'est pas respectée, l'association ne reconnaît pas le bienfondé de ma demande et je dois m'engager à améliorer mes compétences concernant les clés qui m'avaient été refusées alors que je n'ai jamais contresigné l'EPI sur lequel les croix n'avaient pas été posées dans la case « maîtrise parfaite ». Mais l'association m'accorde l'échelon 3. Et moi, je refuse de signer ce protocole humiliant.

Toujours aidée du Défenseur des Droits, j'envoie un courrier à la direction de la Fédération Départementale ADMR.

J'obtiens un nouvel entretien auquel assiste la direction de la Fédération Départementale ADMR et la présidence de l'association locale. Je les informe que j'enregistre l'entretien puisque je n'ai pas de témoin.

Il a tout de suite été clair qu'ils feraient tout pour éviter les Prud'hommes. Je demande que les articles humiliants soient retirés de leur protocole transactionnel. Concernant la clause de confidentialité, ils font machine arrière en insistant plusieurs fois sur le fait que je serai en droit de dire que j'ai l'Échelon 3, que je n'avais pas compris, que c'était la confidentialité de la transaction dont il était question.

Bref : on était deux, notre DS et moi, à ne pas avoir compris !

Puisque j'étais bien fâchée – on le serait à moins – je négocie une compensation financière (ce qui n'était pas prévu la première fois) pour compenser l'écart de salaire entre octobre 2021, date de mise en application de l'avenant 43, et la date du dernier EPI.

La direction de la Fédération Départementale me dit qu'elle n'aimerait pas que d'autres salariés aillent faire appel au Défenseur des Droits pour réclamer l'Échelon 3.

Voilà, le document révisé - auquel ont été retirés les articles humiliants - signé ce jour avec mise en application pour la paye de juin.

Mais oui, évidemment, les collègues qui sont éligibles à l'échelon 3 doivent connaître le guide paritaire et s'y appuyer lors des entretiens. Notez des exemples de prise d'initiative et d'adaptation à des situations imprévues pour contester les refus de clés de maîtrise.

Relevez le fait que les bénévoles ne vérifient pas sur le terrain. Ceux qui sont tuteurs doivent impérativement obtenir l'Échelon 3.

Pour un salarié qui a un dossier bien argumenté, le Défenseur des Droits est un levier qui peut être activé avec succès. Il faut néanmoins être tenace.

Dans mon association, je crois qu'ils vont, à l'avenir, faire appel à un organisme extérieur pour les évaluations. J'ai appris beaucoup de cette expérience, notamment qu'ils sont prêts à tout pour ne pas aller aux Prud'hommes. J'ai croisé la route de personnes formidables, dans notre syndicat et la déléguée du Défenseur des Droits dans notre département.

Il faut être tenace, et sûre de son bon droit pour éviter le risque d'échec qui plombe le moral.

Merci pour tous vos bons conseils.

Solange Patrais



SECTION FO DE L'ADMR 67 DES VALLÉES

Voici une synthèse (si si c'est synthétique) chronologique des actions de la section FO de l'ADMR les Vallées.

En 2023, après 1 an de service à l'ADMR des Vallées à Sélestat, en tant qu'auxiliaire de vie sociale, je me trouvais particulièrement épuisé après mes journées de travail. Pourtant, je n'avais qu'un contrat de 20h/semaine. Je me suis donc intéressé à notre Convention Collective BAD, pour voir si mon employeur la respectait.

Je fus effaré de m'apercevoir, quasiment à chaque article, que ce n'était pas le cas. En grande colère, j'ai demandé que mes droits soient respectés. J'ai dû m'y reprendre à plusieurs reprises, et enfin, mes journées ne dépassaient plus les 10h de travail effectif !

Mais voilà, même si pour moi ça allait mieux, c'était au détriment de mes collègues. Les interventions diminuées sur mon planning se sont retrouvées encore plus augmentées chez mes collègues. Beaucoup d'entre-elles tombaient d'épuisement en arrêt maladie ou démissionnaient.


En l'absence de CSE et de délégué syndical dans mon association locale ADMR, j'ai décidé de me syndiquer chez FO et de provoquer les élections du CSE. J'espérais faire cesser les abus sur mes collègues et obtenir les (maigres) avantages qu'impose la convention collective. Car même ce minimum notre employeur ne le respecte pas.

Après avoir tenté de me licencier une première fois, au mépris de mon statut de salarié protégé, et après une seconde tentative de licenciement refusé par l'inspection du travail (avec l'aide de mon SDAS), nous avons enfin obtenu notre CSE en septembre 2023. En travaillant de concert avec ma collègue, élue sans étiquette, nous n'avons eu de cesse de réclamer notre dû à l'employeur jusqu'à ce mois de juin 2024. Notre employeur c'est ingénié à ne pas comprendre nos demandes, à réfuter les textes de

loi et les avis d'interprétation, à excuser les fautes de planification des agents administratifs. Tout juste avons-nous réussi à obtenir les congés de fractionnement qui n'avaient jamais été attribués aux collègues. Sans certitude que les attributions soient exactes et sincères à l'heure actuelle.

L'inspection du travail aurait également établi un rapport à charge à la suite d'un contrôle en 2023. Mais le CSE n'a pas accès à ce rapport, et aucunes conséquences sociales positives n'ont été relevées par le CSE et les salariées pour donner suite à cette inspection. Rien d'autre ne bouge malgré les tentatives répétées d'alerte en CSE. Au contraire, l'employeur se permet même de bafouer nos droits d'élus et ses devoirs en profitant de notre absence de formation (obligation de planifier les heures de délégation, interdiction de prendre la main sur le compte-rendu de CSE...).

Après une énième crise d'arrêts maladie et de démissions du personnel, plusieurs collègues m'ont interpellé pour demander de l'aide



SECTION FO DE L'ADMR 67 DES VALLÉES

Sélestat, le 14 juin 2024

Les salariés de terrain syndiqués FO et non-syndiqués se déclarent en grève le vendredi 14 juin 2024 de 14h à 15h00, au 2 avenue Louis Pasteur à Sélestat, avec les réclamations suivantes :

Le CSE alerte le président, M. Dos Santos et la directrice fédérale, Mme Bischoff, depuis sa constitution, mais **les problèmes d'organisation et de respect du droit ne se résolvent pas, voire empirent.**

Nous demandons avec effet immédiat **le respect** de nos conditions légales de travail et de rémunération, ainsi que **le respect** de notre vie privée et de notre intégrité physique et mentale.

Les exemples concrets que nous demandons à l'employeur de respecter :

- Le comptage des temps de trajet réels en temps de travail effectifs.
- Des plannings avec des temps de trajets réalistes et un vrai temps de pause méridienne.
- Le respect des 10h maximum de travail effectif dans la journée et une amplitude de 12h maximum.
- L'arrêt des changements de planning intempestifs (à moins de 3 jours) pour les prestations non urgentes.
- La consultation systématique des salariées concernées, par appel téléphonique, pour les modifications de plannings d'urgence.
- Le remplacement de la responsable de secteur, absente, à temps plein pour remettre en œuvre des réunions de concertation/coordination des prises en charge, les entretiens avec les bénéficiaires et les entretiens d'évaluation et professionnels.
- La garantie d'un salaire versé le 7 du mois, sur les comptes en banque, au plus tard, pour tous (arrivé seulement le 10 juin ce mois-ci).
- La proposition systématique d'une augmentation contractuelle du temps de travail (avenant définitif ou temporaire) lorsque le temps de travail dépasse 1/3 supérieur ou atteint 35h sur 1 semaine.
- Les kilomètres facturés aux bénéficiaires doivent être entièrement reversés aux salariés se déplaçant avec leur voiture personnelle, l'employeur n'a pas à faire de l'argent sur les biens des salariées.
- L'embauche de personnel supplémentaire pour diminuer les heures complémentaires tous les mois, ou le paiement des heures complémentaires (modulation positive) tous les mois.
- Les annulations de prestations dues à cette grève seront d'abord prises sur les modulations positives avant d'être ponctionnées sur le salaire.

En cas de non-respect de l'ensemble de ces points par l'employeur, la prochaine grève sera déclarée pour plusieurs jours sur des journées entières.

Courriel : alfanic.florent@gmail.com
 Téléphone : 0662651273
 Adresse : 2 av. L. Pasteur, Sélestat

FO ACTION SOCIALE 67 **Aides à domicile** **ADMR**
ADMR des Vallées

Nous demandons à l'employeur du respect pour notre travail

STOP aux plannings au jour le jour
10h maximum de travail/jour

Le comptage des temps de trajet réels
Un jour de paie régulier

Des temps de trajets réalistes
Une vraie pause méridienne

STOP les heures sup non payées
Des embauches de personnel

Des entretiens d'évaluation annuels
et du respect pour nos bénéficiaires

face aux abus de planification. Malgré les promesses de la directrice générale, les récidives d'abus se poursuivaient en tout impunité.

Le 14 juin 2024 nous décidons, à 5 collègues (sur plus de 40), d'organiser 1h de débrayage avec manifestation devant nos locaux. 4 courageuses collègues qui ont bravé la peur - omniprésente dans nos structures - de subir les conséquences négatives de mettre leur patron en pétard. Car c'est ce qui arrive habituellement. Mais aujourd'hui, c'est FO et 5 salariées de l'ADMR qui font trembler l'employeur !

Malgré les coupures de messagerie tentées par l'employeur, nous avons réussi à maintenir la grève et à l'obliger à une audience. L'employeur s'est même permis de reporter une formation des élus CSE sur la même période.

Nous avons eu l'immense honneur d'être reçus par notre président d'association locale et notre présidente fédérale 12 jours après le mouvement.

Nous avons exigé le respect d'un minimum de mesures conventionnelles avec des actes et des résultats d'ici la fin juillet.

Nous avons fourni un gros effort pour leur laisser un peu de temps, sachant que la situation actuelle est déjà catastrophique avec les démissions et arrêts maladie qui continuent.

Cependant, j'ai indiqué qu'aucune mesure n'empêchera les Prud'hommes d'être saisis une première fois, car leur réaction est de toute manière trop tardive.

À l'employeur de choisir s'il va agir pour éviter la multiplication des actions prud'homales et respecter le personnel, ou s'il va poursuivre dans son déni et dans le pourrissement de nos, pourtant, si beaux métiers.

La suite au prochain épisode.

Florent ALLANIC
SDAS 67
Élu CSE et DS FO

N.B. Le 4 juillet, le média-social publie un article portant le titre : "Le combat de l'aide à domicile, c'est de restaurer le lien social". Thierry d'Aboville, secrétaire général de l'Union nationale ADMR, et Jérôme Perrin, directeur du développement et de la qualité, conçoivent-ils le dialogue social uniquement envers les usagers ?



SECTION FO DE L'ADMR 67 DES VALLEES

Les salariés,
FO pas les prendre pour des cons



SECTION FO DE L'ADMR 67 DES VALLEES

Les personnes âgées,
FO pas les prendre pour des



SDAS 92

GRÈVE ET MANIFESTATION JEUDI 11 JUILLET 2024

NON aux deux semaines de travail supplémentaires

Le mouvement de grève organisé par les syndicats présents dans l'association, dont la section syndicale UNAPEI 92 FORCE OUVRIERE et une délégation de la FNAS, a réuni une centaine de salariés ce 11 juillet devant le siège social à Sèvres.

L'association accompagne 2250 personnes en situation de handicap mental et psychique grâce aux 1100 salariés qu'elle embauche.

Tous unis contre le projet de l'employeur !



Depuis peu, il a été décidé de modifier l'organisation de travail des salariés exerçant dans certains établissements et notamment les Instituts Médicoéducatifs (IME) des Hauts de Seine.

A savoir : « Ouvrir les établissements Jeunesse 2 semaines supplémentaires en juillet ».

La dernière réunion du CSE n'a pas permis d'aboutir à une négociation laissant les élus devant une direction fermée avec un projet non négociable, méprisant ainsi le dialogue social.

Pourtant, cette proposition de modification du calendrier d'ouverture des IME aurait des impacts majeurs pour les salariés :

- Une charge de travail supplémentaire sans remplacement.
- Une modification entraînant des déséquilibres entre la vie personnelle et professionnelle des salariés (garde d'enfants à trouver et à payer, organisation différentes, ...).
- Des acquis et des avantages perdus.
- Des départs pour démissions de personnel.

Une délégation a été reçue ce même jour, mais sans grand succès, hormis un travail de concertation qui continue jusqu'au mois d'octobre 2024.

Pour Force Ouvrière, ce n'est pas suffisant !

Le combat ne s'arrête pas là, notre principale revendication reste le RETRAIT, pur et simple, du PROJET EMPLOYEUR !

Paris, le 12 juillet 2024





QUESTION ► L'employeur peut-il contrôler les arrêts maladie ?

► **Un employeur a le droit de demander une contre-visite médicale pour obtenir un deuxième avis sur l'état de santé d'un salarié en arrêt maladie. Si le médecin choisi par l'employeur estime que le salarié est apte à reprendre le travail, l'employeur peut arrêter de verser les indemnités complémentaires. La CPAM peut également tenir compte de cet avis médical.**

► **QUE FAUT-IL SAVOIR SUR LE DÉROULEMENT D'UNE CONTRE-VISITE MÉDICALE ?**

Conditions

Selon l'article L.1226-1 du Code du travail, la contre-visite médicale ne peut être effectuée que lorsque l'employeur assure effectivement un maintien de salaire pendant l'arrêt de travail, c'est-à-dire lorsque le salarié remplit les conditions pour bénéficier des indemnités complémentaires à celles versées par la sécurité sociale. Il en résulte que l'employeur ne peut soumettre un salarié absent à une contre-visite médicale s'il n'est pas tenu de lui assurer le maintien de son salaire, en raison par exemple de son ancienneté insuffisante. Celle-ci doit en effet être d'un an au premier jour de l'absence, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Elle est appréciée en tenant compte de tous les contrats de travail ayant lié le salarié à l'employeur (Cass. soc, 13 juin 1012, n°11-12.152).

Médecin contrôleur

L'employeur peut mandater n'importe quel médecin, y compris ceux travaillant pour des organismes spécialisés, pour effectuer la contre-visite médicale. Lors de sa visite au domicile du salarié, le médecin doit impérativement se présenter et indiquer clairement qu'il agit pour le compte de l'employeur. Si le médecin ne respecte pas cette obligation, le salarié est en droit de refuser la contre-visite.

Lieu

La contre-visite médicale se déroule généralement au domicile du salarié, dont l'adresse est communiquée au médecin par l'employeur. En cas de changement d'adresse, même temporaire pendant l'arrêt maladie, le salarié doit impérativement en informer son employeur et lui fournir sa nouvelle adresse.

L'absence de transmission par le salarié de son adresse de résidence temporaire s'apparente à un refus de contrôle (Cass. soc, 16 mars 2016, n°14-16.588). À noter, par ailleurs, que si le salarié quitte la circonscription de la CPAM, il doit en obtenir l'autorisation, à défaut ses indemnités journalières risquent d'être supprimées (Cass. 2^{ème} civ, 26 septembre 2012, n°11-19.181).

Moment

La contre-visite peut être effectuée dès le premier jour d'absence indemnisé par l'employeur (Cass. soc, 13 juin 2012, n°11-12.152), soit à compter du huitième jour d'absence sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Elle doit avoir lieu aux heures pendant lesquelles le salarié doit être à son domicile, c'est-à-dire en dehors des heures de sortie autorisées par le médecin qui a prescrit l'arrêt de travail. Plusieurs situations se distinguent, selon les mentions de cet arrêt (CSS, art. R. 323-II-1) :

« **Sorties non autorisées** ». La contre-visite médicale peut, en principe, avoir lieu à n'importe quelle heure du jour ;

« **Sorties autorisées** ». Le salarié est tenu de rester à son domicile entre 9 h et 11h, ainsi qu'entre 14 h et 16 h, sauf s'il a un rendez-vous médical durant ces créneaux. Le médecin mandaté pour la contre-visite doit donc se présenter chez le salarié pendant ces heures de présence obligatoire.

« **Sorties libres** ». La contre-visite ne peut être effectuée qu'à l'adresse et aux horaires que le salarié a communiqués à l'employeur (Cass. soc, 4 février 2009, n°07-43.430). À défaut d'une telle indication, la contre-visite devrait pouvoir être diligentée aux heures de présence habituelles (de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h).

► **LE SALARIÉ PEUT-IL REFUSER LE CONTRÔLE ?**

Si le salarié refuse la visite médicale du médecin contrôleur sans aucune justification, il perd le bénéfice des indemnités complémentaires (Cass. soc, 2 juillet 1980, n°79-40.263).

Exemples : *Le fait que le salarié exige la présence de son médecin traitant ou du médecin de la sécurité sociale lors de la contre-visite est assimilé à un refus et le prive de ses indemnités complémentaires. À l'inverse, a été considéré comme légitime le refus du salarié de subir un examen clinique douloureux souhaité par le médecin contrôleur, dès lors qu'il lui a proposé de consulter son dossier médical et les comptes rendus opératoires (Cass. soc, 13 février 1996, n°92-40.713).*

Le salarié peut également refuser de se soumettre à la contre-visite si le médecin du travail lui a délivré un avis d'inaptitude (Cass. soc, 10 février 1998, n°95-41.600).

► **QUELS SONT LES EFFETS POSSIBLES D'UNE CONTRE-VISITE MÉDICALE ?**

À l'issue du contrôle, le médecin contrôleur transmet son avis à l'employeur qui doit le notifier au salarié. Si le médecin contrôleur estime que l'arrêt de travail n'est pas justifié ou si le contrôle n'a pas été possible du fait du salarié (absence, refus), l'employeur peut interrompre le versement des indemnités complémentaires, mais uniquement pour la période postérieure au contrôle (Cass. soc, 15 octobre 1987, n°85-40.555).

L'avis du médecin contrôleur ne remet pas en cause les décisions du médecin traitant. L'arrêt de travail initial reste valable jusqu'à sa date de fin prévue, et le salarié n'est pas obligé de reprendre le travail avant cette date. De plus, si l'arrêt de travail est prolongé, le salarié pourra à nouveau bénéficier des indemnités complémentaires à partir de la nouvelle date de début de l'arrêt.



Si le médecin contrôleur estime que l'arrêt de travail n'est pas justifié, il doit transmettre son avis à la CPAM dans les 48 heures. Celle-ci peut alors procéder à un nouvel examen ou suspendre le versement des indemnités journalières. Dans ce dernier cas, le salarié dispose de dix jours francs pour contester la décision et demander à la CPAM un nouvel examen de sa situation. Elle doit alors se prononcer dans les quatre jours (CSS, art. L. 315-1 et D. 315-4).

David LEGRAND
Secrétaire général adjoint



OUI!

LES REVENDICATIONS TOUT DE SUITE



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 : 23/09/2024 - B.A.T. : 30/09/2024 - Date supposée de réception : 07/10/2024