

CAHIER DE REVENDICATIONS

GR
*Mobilisés pour
l'augmentation
des salaires*
VE

MAINTIEN ET AMÉLIORATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES

FO ACTION
SOCIALE

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FO est un interlocuteur représentatif dans les secteurs du social et médico-social, de la protection de l'enfance, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile.

Pour notre part, nous attendons « des avancées très sérieuses... pour arriver à des augmentations de salaire importantes ! » Nous les attendons d'autant plus que nous n'avons cessé d'alerter.

Durant toute la période de crise sanitaire, où nous sommes restés mobilisés, nos courriers de demande de rendez-vous en direction du Président de la République et de nos ministères de tutelles, en tant que Fédération Nationale responsable de ces secteurs à but non lucratif, financés majoritairement par l'État, les collectivités territoriales et la Sécurité Sociale représentative, sont restés lettres mortes. Pourtant ces courriers relataient que les salariés concernés, y exerçant des missions de service public même s'ils relevaient du droit privé, avaient tout fait pour garantir la continuité de « l'intervention sociale ». Cette continuité s'est faite dans des conditions de santé et de sécurité discutables, et certaines fois même dangereuses pour leur santé et leurs vies. Certains en ont d'ailleurs payés le prix fort.

Ils l'ont fait malgré tous les risques encourus, afin que les plus démunis, les plus fragiles de notre République, ceux qui sont le moins à même de se protéger puissent continuer de bénéficier d'une prise en charge adaptée à leur situation.

Aujourd'hui, le constat est plus qu'amer pour les salariés de notre secteur. Aucune réelle augmentation de salaires, 183€ net pour quelques-uns, et encore, sous forme de prime et conditionnée aux financements par les ARS et Conseils Départementaux, créant un chaos indescriptible par l'exclusion de certains professionnels ou de certains secteurs.

Comme à l'hôpital, le constat est effarant. La situation du secteur frôle l'effondrement, faute d'une réelle politique budgétaire, de promotion, de formation, de revalorisation salariale.

Pourtant ce n'est pas faute, depuis 40 ans, d'avoir tiré la sonnette d'alarme, au titre de fédération FORCE OUVRIERE de l'Action Sociale avec nos camarades de la Santé, parce que nous sommes une organisation libre et indépendante attachée à la défense des intérêts particuliers, matériels et moraux des salariés.

Nous n'avons eu de cesse de militer et de revendiquer, avec d'autres et dans l'unité chaque fois que celle-ci était possible, contre les choix politiques qui n'ont fait qu'affaiblir la capacité et la qualité du travail social dans notre pays. Nous pourrions citer les différentes lois de décentralisation successives qui ont abouti au désengagement de l'État et à des inégalités territoriales. Mais aussi la remise en cause des moyens financiers de la Sécurité Sociale par les exonérations permanentes de cotisations sociales qui financent une partie importante de notre secteur. La réforme de l'assurance chômage qui prive des chômeurs de leur indemnisation. La réforme des retraites qui voudrait encore baisser les pensions. Mais aussi

les contraintes budgétaires permanentes avec la mise en place de CPOM, l'équivalent de l'enveloppe fermée dans le secteur de la Santé, voire du tarif à l'activité avec Séraphin PH. La remise en cause de nos droits collectifs et égalitaires avec la loi travail et les ordonnances qui ont suivies. La déqualification rampante avec la remise en cause des diplômes d'État et la polyvalence qui se sont accompagnées de la fin de la formation professionnelle diplômante et qualifiante. Le blocage depuis plus de 20 ans des salaires, blocage accompagné d'attaques incessantes sur nos droits collectifs conventionnels égalitaires, blocage qui constitue le préalable de la loi travail et des ordonnances qui ont suivi.

Nous n'avons eu de cesse d'intervenir, de dénoncer, d'alerter, de nous mobiliser, de porter nos revendications, d'appeler à la grève, à la manifestation contre toutes les conséquences de ces choix financiers qui aboutissent aux résultats que nous constatons aujourd'hui.

Oui, il est grand temps de bouger les lignes. Il faut allier les actes à la parole et prendre les mesures qui s'imposent sans délai : attribuer des moyens à hauteur des besoins, augmenter sans délais l'ensemble des salaires pour qu'aucun des indices conventionnels ne soit encore inférieur au SMIC.

Par ailleurs nous demandons sans attendre l'abrogation des ordonnances d'urgence sanitaire qui ont mis à mal entre autres les droits aux congés et au respect du temps de travail des salariés. Et tout particulièrement l'abrogation de l'ordonnance 2020-13 relative aux adaptations et règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS).

Nous ne saurions accepter qu'au nom d'une telle crise sanitaire les établissements et services puissent être réorganisés, quelle que soit leur habilitation, et qu'ainsi ils soient autorisés à accompagner ou accueillir tous les publics du secteur sans distinction.

Nous ne pouvons admettre le glissement des tâches et la possibilité offerte aux employeurs de déroger aux qualifications requises des professionnels, ainsi qu'aux taux d'encadrement prévus par la réglementation (lorsqu'ils y sont soumis).

C'est pourquoi, nous continuons d'exiger aujourd'hui et sans attendre, ce que nous exigeons hier. Et nous continuerons à le faire demain, si le gouvernement persiste à ne pas entendre, car il y a urgence.

Nos revendications restent plus que jamais d'actualité.

Pour tous les salariés de l'action sociale et médico-sociale nous revendiquons :

EN MATIERE DE SALAIRES

- Les 183 € net pour tous et sans contrepartie ;
- L'augmentation immédiate des salaires, au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie ;
- Le rattrapage des 40 ans de blocage des salaires ;

- Le maintien et l'amélioration de toutes nos conventions collectives ;
- L'abandon immédiat de tout projet de convention collective unique ;
- La revalorisation de toutes les valeurs de point de façon à ce que le salaire minimum hiérarchique (minimum salarial conventionnel auquel on ne peut déroger par accord d'entreprise) se situe à au moins 120 % du SMIC, y compris pour les salariés en formation par la voie de l'alternance ;
- L'amélioration des grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification ;
- Un treizième mois pour tous ;
- L'abrogation de toutes les dispositions existantes instaurant une part de rémunération au mérite ;
- L'abrogation de toutes les dispositions existantes instaurant une part de rémunération à l'assiduité ;
- À niveau de qualification égale, salaire égal ;
- L'intégration des IPA (Infirmière en Pratiques Avancées) dans les grilles de classifications correspondant au niveau master ;
- L'intégration des primes et des indemnités dans le salaire conventionnel ;
- La généralisation de l'indemnisation des trois jours de carence de la Sécurité Sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie pour tous les types de contrat de travail sans condition d'ancienneté ;
- Le maintien de salaire intégral par l'employeur pendant les 3 premiers mois d'arrêt de travail ;
- L'égalité salariale pour les temps partiels embauchés depuis 2000,
- La généralisation de la fin de la journée gratuite de travail obligatoire dite « de solidarité » ;
- Le refus de toute nouvelle augmentation de cotisation salariale des régimes de prévoyance sans augmentation des salaires ;
- Sur les licenciements et retraites : pour tous les salariés-cadres et non-cadres, un mois de salaire par année d'ancienneté ;
- Prise en charge intégrale du coût du transport par l'employeur y compris pour les salariés n'ayant d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail, quel que soit le temps de travail du salarié.

EN MATIERE DE CONDITIONS DE TRAVAIL

- Un plan financier d'urgence ;
- Des embauches sans attendre, avec le financement des formations qualifiantes adéquates.
- Le financement de postes de personnels qualifiés à hauteur des besoins, permettant une prise en charge adaptée des publics accueillis ;
- L'embauche en CDI ;

- La suppression du travail à temps partiel imposé,
- La fin des glissements de tâches ;
- Le retour à la seule référence hebdomadaire du temps de travail qui ouvre droit aux heures supplémentaires hebdomadaires ;
- La répartition du temps de travail organisé à la semaine, le dimanche devant rester un jour de repos où le travail ne peut être qu'« exceptionnel » ;
- L'attribution de 24 jours de congés payés annuels supplémentaires (dits « Congés Trimestriels ») pour tous ;
- De garantir que tous les jours fériés soient chômés et payés,
- L'abrogation du « forfait jours » ;
- Retirer l'obligation de la mobilité géographique ;
- L'interdiction des CDD dits « d'usage » (ou CDD d'extra) ;
- Prise en compte du congé parental d'éducation pour le calcul de la progression de carrière et des congés d'ancienneté ;
- L'interdiction aux employeurs de faire usage des emplois aidés (PEC Parcours EmploiCompétence) en lieu et place des postes budgétés et permanents ;
- L'interdiction au recours par l'employeur de stagiaires en lieu et place et faisant fonction par le remplacement du personnel titulaire ;
- Le rétablissement des dispositifs de départ en retraite anticipée ;
- La suppression des entretiens individuels et de professionnalisations ;
- La suppression des entretiens d'évaluation ;
- Garantir et renforcer le droit d'alerte et le droit de retrait ;
- L'obligation de résultats en matière de sécurité et de santé qui incombe aux employeurs doit être garantie et améliorée ;
- L'amélioration de la protection et des droits des femmes enceintes et des parents adoptants, réduction de l'horaire hebdomadaire de 20 % pour les femmes enceintes avec maintien de salaire ainsi que pendant leur temps de tire-lait durant le temps de travail ;
- L'augmentation du nombre de jours de congés rémunérés pour ascendants et descendants malades (en complément du Congés Proche Aidants) ;
- La prise en compte de l'intégralité des heures travaillées lors des déplacements réalisés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ;
- Le rétablissement de l'obligation de la visite médicale annuelle et de la visite médicale d'embauche systématique par un médecin ;
- La création d'un véritable statut de travail de nuit avec la majoration de 20 % du temps de travail de nuit et limité à 30 heures semaine ;
- L'abrogation des dérogations au Code du Travail prévus par l'article L431-1 du CASF (Code de l'Action Sociale et des Familles) en matière de durée du travail, de durée de repos et de rémunération : - Abrogation du statut d'éducateur familial, - Abrogation du contrat d'engagement éducatif.

EN MATIERE DE DROIT SYNDICAL

- L'abrogation de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail ;
- L'abrogation de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen ;
- L'abrogation des Ordonnances MACRON du 22 septembre 2017,
- La possibilité de désigner un Représentant de Section Syndicale (RSS) quel que soit l'effectif ;
- Le principe fondateur du paritarisme « une organisation, une voix »,
- La création ou l'amélioration de fonds paritaires abondés par des cotisations patronales et reversés de façon égalitaire aux organisations syndicales ;
- L'amélioration et la modernisation des conditions de diffusion des communications syndicales (pas d'encadrement horaire, ni de lieu contraint pour la distribution des tracts, suppression du seuil d'effectif pour disposer d'un local syndical...) ;
- Une journée d'information syndicale par trimestre prise sur le temps de travail par organisation syndicale ;
- Une assemblée générale des salariés par an et par organisation syndicale sur le temps de travail ;
- L'augmentation des heures de délégation pour tous les représentants du personnel,
- Le remplacement systématique du salarié absent dans le cadre de son mandat ;
- L'augmentation des jours d'absence pour raison syndicale, rémunération des autorisations d'absence comme temps de travail effectif ;
- Retour des attributions des anciennes missions du CHS-CT dans le cadre d'une instance délibérative du CSE distincte et obligatoire à partir de 11 salariés ;
- La rémunération de toutes les heures de délégation reconnue comme temps de travail à part entière et son opposabilité financière aux autorités de tutelles et de tarifications ;
- Le retour à la libre désignation, sans condition d'effectifs, du délégué syndical ;
- L'amélioration des conditions de participation aux commissions paritaires nationales de négociation : prise en compte des temps de trajet, de préparation et de rédaction ;
- 5 jours de formation spécifique par an et par négociateur ;
- 24 jours par an de formation économique, sociale et syndicale pour les instances représentatives du personnel, rémunéré à 100 % par l'employeur ;
- L'octroi de temps de préparation pour les élus et les délégués syndicaux siégeant en CSEC ou NAO ;
- La participation des suppléants à toutes les réunions du CSE ;
- La possibilité pour les élus du CSE de se faire assister par un représentant extérieur d'une organisation syndicale pour des questions relevant de la réclamation (anciennes attributions DP) ;

- La possibilité pour les membres du CSE d’accompagner l’inspecteur du travail lors de ses visites dans l’établissement ;
- Le retour des anciennes attributions des DP et du CE aux membres du CSE ;
- L’attribution du nombre de postes et des moyens anciennement dévolus aux instances du personnel avant leur regroupement en CSE ;
- Concernant le seuil de déclenchement des élections professionnelles :
 - Retour au calcul de l’effectif sur douze mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années,
 - Un salarié à temps partiel compte pour un ETP lorsque son temps de travail est égal ou supérieur à un mi-temps.

EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La FNAS FO dénonce la mainmise de l’État sur les fonds de la formation professionnelle et l’individualisation des droits à la formation conséquence de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » dont nous exigeons l’abrogation, pour le retour à un système de formation professionnelle basée sur des principes de solidarité collective entre les salariés.

- Le maintien de la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) transformés en 2019 en Opérateur de compétences (OPCO) ;
- L’amélioration des taux de contribution à la formation professionnelle continue à hauteur des besoins du secteur ;
- Le rétablissement du CIF ;
- L’augmentation des contributions patronales pour tous les dispositifs de formation professionnelle ;
- Le maintien des qualifications reconnues par des titres et des diplômes nationaux, à l’inverse des « compétences » valorisées par les seuls employeurs et la polyvalence voulue par le gouvernement ;
- La garantie que les salaires des alternants soient pris en compte par les financeurs dans le budget des établissements ;
- L’abrogation de la « réingénierie » des diplômes du Travail Social, retour à des Diplômes d’État spécialisés et spécifiques à chaque métier contre la polyvalence imposée ;
- L’abandon des socles communs issus des rapports Bourguignon et Neuville et la fin de la polyvalence ;
- La prise en charge totale des frais de la formation professionnelle accomplie exclusivement pendant le temps de travail ;
- L’abrogation du financement des formations initiales par les Régions et le rétablissement de ce financement par l’État afin de garantir une gestion et une harmonisation nationale de la formation des travailleurs sociaux ;

- L'accès totalement gratuit aux écoles de formation, sans prélèvement de frais de scolarité ou d'inscription ;
- Le versement d'une bourse d'études par l'État, en lieu et place d'une gratification lors des stages, identique pour tous les stagiaires en voie directe, quel que soit le niveau du diplôme visé, pour toute la durée de la formation ;
- Une réelle application du statut des stagiaires d'école sur les lieux de travail ;
- Pour tous les personnels « faisant-fonctions » qui exercent sous la certification professionnelle correspondant au poste occupé, la réactivation massive de la formation qualifiante sur le temps effectif de travail, avec les moyens financiers correspondants tirés des budgets des établissements employeurs et leur reclassement au niveau du diplôme obtenu intégrant l'expérience antérieure dans la fonction ;
- La garantie que les salaires et les frais de la formation en alternance soient financés par les Pouvoirs Publics dans le cadre des budgets ;
- La reconnaissance en salaire et en temps effectif de travail pour tous les salariés exerçant une fonction tutorale ;
- L'amélioration avec de véritables moyens en termes d'équipement et de temps de travail pour les tuteurs,
- La totale gratuité de la VAE pour les salariés engagés dans cette démarche pour tous les diplômés, garantie des financements nécessaires pour l'accompagnement et la prise en charge de frais annexes sur les fonds de la formation professionnelle continue;
- L'attribution d'une demi-journée par semaine sur le temps hebdomadaire de travail effectif, destinées au temps de préparation et de rédaction dans l'entreprise, pour tous les salariés en formation alternante ou VAE ;
- Le financement d'une formation pour les membres de jury, validée par une attestation délivrée par l'État ainsi qu'une rémunération du temps consacré à la préparation et à la passation des épreuves afin de garantir la qualité de la certification pour toutes les voies d'accès au diplôme.

ET NOUS REVENDIQUONS PLUS SPECIFIQUEMENT ET DE FAÇON URGENTE POUR NOS DIFFERENTS CHAMPS CONVENTIONNELS EN MATIERE SALARIALE ET DE VALEURS DU POINT

Pour la Branche de l'Aide à Domicile :

- La juste application de l'avenant 43/2020 - classification et rémunérations ;
- L'augmentation immédiate et minimum de la valeur du point à hauteur de 6,66 euros ;

- La prise en charge par l'employeur de tous les frais professionnels, notamment le paiement de la totalité des kilomètres effectués par une indemnité kilométrique à 0.60€ / km ;
- La prise en compte de tous les temps de déplacement, en temps de travail effectif y compris les temps de trajets domicile travail et travail domicile ;
- La prise en charge en temps de travail effectif de tous les temps d'attente entre deux interventions ;
- L'augmentation de la majoration des heures travaillées les dimanches et jours fériés.

Pour la Branche des Activités Sanitaires et Sociales BASS :

- La récupération du gel des salaires, imposé par les lois Aubry I et II (1999/2000) ;
- La fin du régime des équivalences, par le paiement intégral des heures de nuit en « chambre de veille » ;
- Mise en place d'accord « passerelle » afin de faciliter la mobilité des salariés d'une convention collective à l'autre, en conservant au moins l'ancienneté acquise et le niveau de salaire.

Pour la CCNT 51 :

- L'augmentation immédiate et minimum de la valeur du point à 6 euros ;
- L'abrogation du coefficient minorateur de 0,925 pour le secteur de la petite enfance ;
- Le minimum conventionnel pour les salariés embauchés sur des emplois aidés par l'État ;
- L'extension des 11 points « de fonctionnement » à toutes les catégories de salariés et à tous les établissements et services couverts par la CCNT 51 et intégration dans le coefficient de base de la nouvelle classification ;
- La suppression du salaire minimum conventionnel et aucun coefficient en dessous de 376 ;
- Une augmentation de 6 points de la prime de nuit ;
- L'attribution et le versement mensuel de la Prime Décentralisée sans critère ni condition à tous les salariés ;
- L'augmentation du coefficient pour l'Accompagnant Éducatif et Social (anciennement AMP et AVS) à hauteur de celui des aides-soignants ;
- Une prime de onze points pour tous les salariés travaillant en unités protégées (unité Alzheimer) ;
- L'abrogation de l'article 36 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale, qui a mis fin à l'opposabilité de l'agrément ministériel pour la partie sanitaire de la CCNT51.

Pour la CCNT66 :

- L'augmentation immédiate et minimum de la valeur du point à 5 euros ;
- L'amélioration immédiate des classifications par la suppression des 2 premiers échelons dans toutes les grilles non-cadre, la suppression du 1er échelon pour les cadres ;
- Création d'un échelon supplémentaire de fin de carrière ; les trois derniers échelons attribuent 50 points chacun ;
- La restitution de la majoration familiale de salaire ;
- L'augmentation d'au moins 50 points d'indice des coefficients d'internat ;
- L'attribution avec réintégration dans le salaire, de l'indemnité de sujétion spéciale à tous les cadres de classe 3 ;
- L'intégration du Diplôme d'État de Médiateur Familial (DEMF) niveau 6, dans l'annexe 6, cadres classe 3, cadres techniciens ;
- L'intégration des surveillants de nuit qualifiés et des maîtresses de maison dans le secteur éducatif dans les annexes 3 et 10 ;
- L'augmentation de l'indemnité d'entretien à 20 Euros par jour (5,6 Minimum Garanti), pour l'octroi des jours fériés ;
- La création d'une grille spécifique pour les mandataires judiciaires à la protection des majeurs et pour les délégués aux prestations familiales ;
- La revalorisation salariale du métier d'interprète en langues des signes diplômé de l'annexe 9 qui correspond au niveau 7 de qualification (master 2) ;
- La création d'une grille spécifique à la fonction de moniteur d'atelier, reconnaissance de la certification de branche Moniteur d'Atelier (CBMA) ;
- L'application sur tout le territoire de l'article 23 bis en lien avec la récupération payée des heures travaillées durant les jours fériés ;
- La généralisation systématique de l'application de l'article 39 à l'ensemble des salariés au moins une fois dans leur carrière sans critère d'attribution ;
- L'augmentation des grilles de classifications pour les paramédicaux.

Pour les Accords CHRS :

- L'amélioration immédiate des classifications par la suppression des 2 premiers échelons dans toutes les grilles non-cadre, la suppression du 1^{er} échelon pour les cadres ; création d'un échelon supplémentaire de fin de carrière ;
- L'attribution de 50 points pour chacun des 3 derniers échelons ;
- L'intégration du métier de moniteur d'atelier dans le groupe 5 de la classification ;
- La création d'une majoration familiale de salaire ;
- La majoration de 50 points d'indice pour les salariés exerçant en internat ;

- Une reconnaissance réelle des métiers spécifiques aux chantiers d'insertion et la revalorisation de leur grille indiciaire ;
- L'application des Accords CHRS aux salariés en insertion.

Pour la CCNT 65 :

- La transposition la plus favorable des droits salariaux de la CCNT66 à tous les salariés ;
- L'attribution aux salariés en transfert de 2 points par nuit ;
- L'augmentation de la prime d'internat à 50 points ;
- L'intégration des maîtres et maîtresses de maison dans la grille du service éducatif de groupe.

Pour la CCNT des Missions Locales/PAIO :

- L'augmentation immédiate de la valeur du point à 4,80 euros ;
- L'amélioration de la progression à l'ancienneté ;
- Une vraie évolution de carrière pour tous les emplois repères ;
- La revalorisation à hauteur de 5 points tout item exercé hors des domaines de compétence de son emploi repère ; en attendant l'abrogation du système de critères classant.

Pour la CCNT du 4 juin 1983 ALISFA (Acteurs du Lien Social et Familial, des Centres sociaux et des Structures Petite Enfance) :

- L'augmentation immédiate et minimum de la valeur du point à 70 € ;
- La RMB (Rémunération Minimale de Branche) à 120 % du SMIC ;
- Une pesée à 177 points en « matière de formation requise » pour mes éducateurs de jeunes enfants, conseillers en économie sociale et familiale et éducateurs spécialisés, et ce, quel que soit l'année d'obtention du diplôme ;
- Une véritable progression à l'ancienneté de 1,5 % par an sur plus de 30 ans qui passe par la fin de la Rémunération Individuelle Supplémentaire (R.I.S) modulable en fonction des compétences acquises et des objectifs atteints ;
- La reprise à 100 % de l'ancienneté acquise dans la branche ;
- Une durée du temps de travail de 24 h minimum par semaine (fin de la dérogation au travail partiel minimum d'une heure hebdomadaire).

Pour la CCNT Familles Rurales :

- Le maintien et la valorisation des grilles de classification en fonction de la qualification et de l'ancienneté ;
- L'augmentation de 8 points de tous les indices de base ;
- La revalorisation de 30 points de tous les indices des personnels de Centre de Vacances ;
- Une grille d'ancienneté revalorisée pour tous à hauteur de 7 points pour les 10 premières années, de 6 points pour les 10 années suivantes et de 5 points pour les 10 dernières années ;
- L'alignement de la grille des métiers d'auxiliaire de puériculture sur celui d'aide-soignant et de conseiller en économie sociale et familiale sur celui d'infirmier ;
- Une revalorisation systématique de la valeur du point au moins à la hauteur de celle du SMIC à la date de son augmentation ;
- La revalorisation des indemnités kilométriques sur le barème fiscal ;
- La fin de la dérogation au travail partiel minimum de 2 heures hebdomadaires.

Pour la CCNT des Régies de Quartier :

- La mise en place de grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification ;
- La revalorisation systématique de la valeur du point à la hauteur de l'augmentation de celle du SMIC à la date de cette augmentation ;
- La revalorisation des indemnités kilométriques sur le barème fiscal.

Paris, le 8 juin 2022

