

BULLETIN DE LA FNAS



DEXATI  
LAIRES  
SUR LES PRIX

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 351 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2023

OUI À L'INDEXATION  
DES SALAIRES  
SUR LES PRIX

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 351 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2023

OUI À L'INDEXATION  
DES SALAIRES  
SUR LES PRIX

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 351 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2023

OUI À L'INDEXATION  
DES SALAIRES  
SUR LES PRIX

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 351 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2023

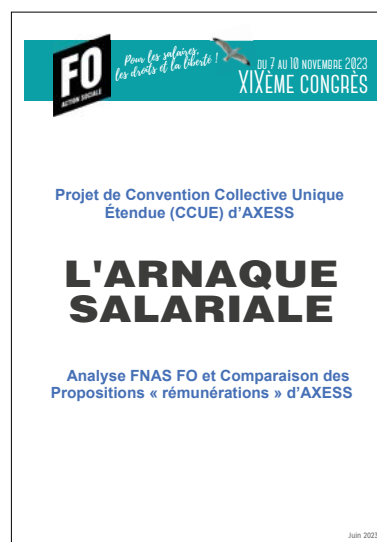
FO  
301

LE BULLETIN DE LA FNAS  
FO ACTION SOCIALE

# Sommaire

## Inclus dans ce numéro :

- Édito..... 3
- Communiqués et Déclarations ..... 6
- CCNT51 ..... 9
- CCNT 65..... 11
- Plan de transformation des Établissements  
ou Services d'Aide par le Travail..... 13
- Petite enfance ..... 15
- Apprentis d'Auteuil..... 18
- Section Fédérale des Cadres..... 22
- Section Fédérale des Retraités..... 25
- Assistants familiaux ..... 26



## RÉSISTANCE

- SDAS 37..... 28
- SDAS 85..... 29
- Mon petit droit m'a dit ..... 31**

## AGENDA MILITANT 2023/24

	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER 2024	FÉVRIER 2024	MARS 2024
Bureau Fédéral	11 et 12	07 22	04 à Noirmoutier	03 et 04 22 et 23	13 et 14	06 et 07 28
Conseil Fédéral			05 au 07 à Noirmoutier			
Commission Conflits Contrôle	10 au 12					
Comité Confédéral National						
Stage Fédéral						
Réunions Nationales	24 Journée DRCPNE 26 Bureau de la SFR	07 au 10 Congrès Fédéral 23 Groupe développement				
AG des SDAS	17 : AG SDAS 75		01 : AG SDAS 74 08 : AG SDAS 35			



## OUI À L'INDEXATION DES SALAIRES SUR LES PRIX

En cette rentrée, les salariés se battent.

Et dans ce contexte les salariés ne sont pas résignés. Je salue ceux de l'ADAPEI 45, qui, avec leurs organisations syndicales revendiquent des moyens à la hauteur des besoins et qui étaient en grève le 12 septembre 2023. Je salue les aides à domicile de l'ADMR de Villers-Cotterêts, dans l'Aisne, elles aussi en grève le 18 septembre car « *en colère, épuisées, révoltés, sous-payés* ».

Rien d'anormal à cette résistance en cours car toutes les données sociales sont dans le rouge comme la situation salariale.

Ainsi, le taux de pauvreté monétaire ne diminue pas. Ce taux correspond au nombre de ménages qui possèdent un niveau de vie inférieur à 60 % du niveau de vie médian de la population, soit 1 102 euros par mois pour une personne vivant seule et 2 314 euros pour un couple avec deux enfants âgés de moins de 14 ans. En 2019, 9,2 millions de personnes, soit près de 15 % de la population française, étaient dans cette situation. Selon les chiffres de l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques).

De manière complémentaire, plus d'un Français sur 10 se prive. Le taux de « *privation matérielle et sociale* », manière alternative de mesurer la pauvreté, atteint 14 % de la population de l'Hexagone, soit son plus haut niveau depuis la création de cet indicateur en 2013, avait annoncé l'INSEE en juillet.

En parallèle, le nombre de bénéficiaires des Restos du Cœur explose face à la hausse des prix à la consommation. En 2023, près de 1,3 million de personnes ont bénéficié des repas distribués par l'association contre 1,1 million en 2022. L'association assure 35 % de l'aide alimentaire en France. Elle s'attend à distribuer près de 170 millions de repas en 2023, soit une hausse de 30 millions par rapport à 2022.

Et en 2022, plus de 4,15 millions de personnes sont mal-logées.

Autre chiffre alarmant, et il est en hausse : 18 % des Français vivent à découvert, soit trois points de plus qu'en 2022. Par ailleurs, 10,2 % des ménages déclarent ne pas pouvoir chauffer suffisamment leur logement, contre 6,1 % en 2021 et 5 % en 2018.

Début 2022, les ménages étaient également plus nombreux à déclarer être dans l'incapacité financière de remplacer des meubles usagés (26 % contre 24 % début 2020) ou de manger de la viande, du poisson ou un équivalent végétarien tous les deux jours (9 % contre 7 % début 2020).

De même, la proportion de ménages déclarant ne pas pouvoir se payer une semaine de vacances hors du domicile dans l'année a augmenté (24 % contre 22 % début 2020), alors qu'elle était à la baisse depuis une dizaine d'années.

Selon l'INSEE, le taux de privation dépend beaucoup de la composition des ménages : il atteint 6,8 % parmi les couples sans enfants, 15,8 % chez les personnes seules, mais grimpe à 31,1 % parmi les familles monoparentales.

La question qui nous est posée, face à cette urgence, n'est pas simplement et inexorablement l'augmentation des budgets des associations d'aide alimentaire mais bien, à la fois l'augmentation générale et sans attendre des salaires et l'arrêt et le remboursement des exonérations de nos cotisations sociales qui viennent mettre à mal notre salaire différé.

Pour l'État et la Sécurité Sociale, ce sont bien des budgets 2024 d'austérité qui se profilent, et ce n'est pas le terme coloré de « désendettement vert » qui doit nous rassurer. 16 milliards d'économies sont programmées. Elles concernent les dépenses de santé (entre autres le doublement de la franchise médicale) et la politique de l'emploi (suppression de 15000 emplois aidés et l'introduction d'un « ticket modérateur » sur le compte personnel de formation) ainsi que la fin du « bouclier » énergétique au 1er janvier 2024. A cela va se rajouter la demande faite par la Première ministre, Elisabeth Borne, que l'ensemble des ministères se serre la ceinture et identifie 5 % d'économies à faire, hors salaires.

Et pendant ce temps, la loi de programmation militaire 2024-2030 explose : plus de 413 milliards. Et pendant ce temps, les dividendes versées aux actionnaires ont atteint des records. Entre avril et juin 2023, les 1200 plus importantes entreprises mondiales cotées en bourse ont redistribué 568,1 milliards de dollars en dividendes à leurs actionnaires, soit un bond de 4,9 % par rapport à la même période en 2022. La France fait mieux encore que cette tendance mondiale puisque le montant des dividendes reversées aux actionnaires par les grands groupes du CAC 40 est estimé à 49,5 milliards de dollars (environ 46 milliards d'euros) : un record pour le pays. Pour le premier semestre 2023, 38 des 40 grands actionnaires cotés à la Bourse de Paris ont déjà dégagé 81 milliards d'euros de bénéfices, avec une hausse de 7 %.

Dans ce contexte, nos employeurs aux ordres poursuivent leur tentative d'allégeance puisqu'ils viennent de proposer dans la Branche Sanitaire, sociale et médico-sociale un vrai faux projet de 183 euros pour tous, au nom de leur volonté partagée avec le gouvernement d'entrer dans la négociation d'une convention collective unique étendue. Comme nous l'avons démontré dans notre document « **L'Arnaque salariale** » que vous trouvez dans ce nouveau bulletin fédéral, c'est bien la baisse des salaires de tous qui est en gestation. Nous avons su le rappeler, fidèles à notre mandat, et seule organisation syndicale de salariés à le faire, le 12 septembre 2023. Les employeurs doivent retirer leur projet de classification.

Nous exigeons, encore et toujours, les 183 euros pour tous sans contrepartie, quels que soient les conventions collectives et accords d'entreprises nationaux où nous négocions, bien entendu le rattrapage des 40 ans de blocage des salaires et l'indexation des salaires par l'augmentation des valeurs de point, sur le coût de la vie. Il y a, concernant les salaires, une urgence qui touche tous les salariés.

Nous ne pouvons, pour notre part, que soutenir et partager cette revendication, de l'indexation des salaires sur les prix devenue confédérale et réaffirmée dernièrement par notre Secrétaire Général, Frédéric SOUILLLOT.

Les millions, qui se sont mobilisés et nous ont soutenus lors de la bataille contre le recul de nos droits à la retraite, ont démontré leur volonté et leur détermination. Ils sont toujours en colère et révolté. Ils savent s'organiser et sauront le faire sans nous s'y nous ne prenons pas toute notre place dans ce combat essentiel pour la survie des droits de millions de salariés et de leur famille.

Et il faudra bien sortir des journées d'actions et de l'unicité syndicale pour les reconquérir.

Début septembre, dans un courrier adressé au Président de la République, la Confédération a démontré sa détermination à rester une organisation libre et indépendante. Elle défend les seuls intérêts matériels et moraux des salariés. Par le courrier de notre Secrétaire Général, Frédéric SOUILLLOT et conformément à son mandat, il a annoncé refuser à nouveau l'invitation à participer au cadre corporatiste du Conseil National de la Refondation, « (...) instance qui en réunissant des composantes aussi disparates que forces politiques, économiques, sociales, associatives, des élus des territoires et des citoyens tirés au sort, risque de diluer la parole des organisations syndicales et d'affaiblir le rôle des acteurs sociaux. »

Cette Instance tente de nous associer « à un travail d'élaboration d'un diagnostic partagé et/ou de co-construction de réformes législatives en dehors du Parlement. FO a toujours contesté les tentatives de dilution des syndicats dans une forme de démocratie dite participative venant concurrencer la démocratie parlementaire et assimilant les interlocuteurs sociaux au législateur. FO réitère son attachement à la séparation entre le champ politique et le champ syndical et ne peut pas s'associer à un projet visant à faire du syndicat un colégislateur. »

Pour notre part, nous faisons de même comme Fédération en refusant de participer au CNR Petite Enfance.

Et s'il est vrai que, quand il le faut, nous participons à tout cadre de négociation loyal, la Conférence Sociale proposée par le Président, issue d'une longue réunion de tous les partis politiques représentés à l'Assemblée Nationale, n'est pas un cadre qui permet de régler concrètement l'urgence salariale.

Présentée comme une « grande messe sociale », après celle à venir de Marseille, le Président annonce, par l'intermédiaire de ses conseillers, qu'il va tenter de se refaire une virginité après

sa réforme imposée des retraites qui a supprimé les régimes spéciaux, prolongé notre temps de cotisation à 43 ans et nous a imposé l'âge de départ à 64 ans. Et nous ne pouvons qu'être dubitatifs concernant cette conférence qui, comme vient de le déclarer Olivier DUSSOPT, Ministre du travail, dans une interview à « L'Opinion », veut dégager avec les partenaires sociaux un « diagnostic partagé sur les trappes à bas salaire que peut provoquer la combinaison de la prime d'activité, qui reste une bonne mesure, avec les dispositifs d'exonérations de cotisations patronales ».

Et cela, l'urgence salariale, au regard de la misère salariale qui s'installe et ne touche pas que les bas salaires. Et que dire de la poursuite annoncée des exonérations de cotisations patronales.

En 1982, « la pause de la rigueur » a abouti au blocage des prix et des salaires, à l'augmentation de 0,5 point de la cotisation salariale de l'assurance chômage, à la création de la contribution de solidarité de 1 % de la part des fonctionnaires pour remplir les caisses de l'Unédic, et à une augmentation d'1 % du taux de cotisation retraite.

Et le tournant décisif de 1983 s'est traduit par des « compressions budgétaires » dans plusieurs secteurs dont nous subissons encore les conséquences aujourd'hui, à savoir :

- 15 milliards de réduction de dépenses publiques
- 4 milliards d'économie dans le régime de Sécurité Sociale
- 7 milliards au titre de la réduction du déficit des entreprises publiques
- 2 milliards au titre de la réduction du financement des collectivités locales
- Une série de nouvelles taxes et prélèvements (relèvement des tarifs publics, taxe spéciale sur l'essence, surtaxe de 1 % sur l'impôt sur le revenu, vignettes sur les alcools et le tabac).

et, cerise sur le gâteau, l'entrée en vigueur du forfait hospitalier de 20 Francs par jour le 1<sup>er</sup> avril 1983.

Ces milliards nous sont dus. L'abrogation du forfait hospitalier est une urgence sociale.

Si la Confédération décidait, malgré tout, de participer à cette conférence sociale, elle devrait poser comme préalable la hausse salariale. Cette urgence vitale passe par l'indexation des salaires sur les prix et ainsi par le retour à l'échelle mobile des salaires.

En 1982 et en 1983, FO a refusé le tournant de la rigueur.

Je suis sûr que nous saurons en faire de même et que nous en déciderons ainsi lors de ce Comité Confédéral National. C'est la seule façon d'ouvrir une perspective revendicative précise et urgente en direction des salariés, que nous pourrions mettre en avant sur nos affiches et sur nos banderoles le 13 octobre.

Par ailleurs, pourquoi aller discuter dans cette conférence des thèmes de « la carrière » et « des Branches en dessous du

SMIC » ? Tout cela relève des négociations de Branche et non pas d'un sujet national, porté par le Président et son ministre du travail. De même, que peut-on espérer d'une discussion sur le « *fiscalo-social* » ou la « *pauvreté laborieuse* », terme inadmissible comme l'a fort justement rappelé Frédéric.

Sans attendre, nous invitons nos syndicats, avec les salariés, et dans l'unité, à mener les justes combats qu'ils jugent nécessaires.

Nous saurons, lors de notre 19<sup>ème</sup> congrès, « **Pour les salaires, les droits et la liberté** » réaffirmer notre attachement à la liberté, l'égalité, la fraternité, la laïcité, la défense des libertés individuelles et collectives, au paritarisme et à la primauté de l'éducatif sur le répressif. A cette occasion, nous réaffirmerons nos légitimes revendications qui seules répondent à l'urgence de la situation, à savoir :

- L'augmentation générale des salaires par le retour à l'indexation des valeurs de points sur les prix ;
- Le rattrapage des 40 ans de blocage dans tous les champs conventionnels et les entreprises nationales du secteur sanitaire social et médico-social ;

- Les 183 € pour tous sans contrepartie ;
- Le maintien et l'amélioration de toutes nos Conventions Collectives et accords associatifs et sans attendre le retrait du projet employeur de classification de leur future Convention Collective Unique Etendue du secteur sanitaire, social et médico-social ;
- Le retrait de la réforme Macron/Borne sur les retraites.

**Pascal CORBEX**  
Secrétaire Général

”



# 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.

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

**GROUPE**  
**APICIL**

**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



# Communiqués et déclarations



## COMMISSION NATIONALE DES MISSIONS LOCALES

### FO EXIGE DE VRAIES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA JEUNESSE NON AU SERVICE DE PLACEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE

Tout juste 6 mois avant l'arrivée de France Travail, prévue dans la future loi « pour le plein emploi », les salariés des Missions Locales sont inquiets.

Aucune information, aucune anticipation, à nouveau il sera demandé aux salariés de s'adapter au dernier moment : nouvelles méthodes de travail, nouveaux dispositifs, nouveaux collègues, nouvelle gouvernance ?

Rien, aucune information. Comme pour le CEJ (Contrat d'Engagement Jeunes), les salariés devront s'adapter en permanence, à des évolutions de politiques publiques qu'ils n'ont pas demandées et qui ne correspondent à aucun besoin évalué sur le terrain !

Le gouvernement légifère sans prendre en considération l'avis des mieux placés : les professionnels de l'insertion, ni les besoins des salariés, et encore moins les besoins des jeunes.

**Le manque de considération générale des jeunes a des conséquences lourdes, et malheureusement nous en voyons directement les effets avec l'actualité des violences urbaines.**

Ces violences, si elles sont condamnables sont surtout un révélateur des malaises et des problèmes qui sont devenus structurels pour cette jeunesse à force de ne pas être traités. Les citoyens ne sont pas entendus, la dernière séquence avec la réforme des retraites l'illustre bien. Et ce sont des ressentiments, de la colère voire de la haine qui s'installent.

**FO affirme son soutien aux équipes des Missions Locales qui ont, dans cette période de troubles, subi des dégradations :** Saint-Etienne du Rouvray, Le Havre, Rouen, Amiens ou encore Lille. Les Missions Locales sont un des derniers lieux associatifs qui accueillent encore et toujours les jeunes sans les juger.

**Dans les Missions Locales, le « projet professionnel » des jeunes disparaît au profit « des métiers en tension ». L'évolution est claire, l'insertion professionnelle émancipatrice**

**s'efface devant l'indispensable machine à faire fonctionner l'économie capitaliste, avoir de la main d'œuvre et au plus bas coût si possible. Le service public de l'insertion professionnelle tend à se réduire à un service aux employeurs.**

C'est d'ailleurs ce qu'a ajouté la Commission des Affaires Sociales du Sénat aux missions de France Travail ce 28 juin, celle de répondre aux besoins des employeurs en matière de recrutement.

**Pour FO, le projet France Travail ne répond en rien aux besoins des salariés comme aux besoins des jeunes.**

Aujourd'hui, les salariés des Missions Locales sont inquiets. Cela s'ajoute à des tensions quotidiennes directement liées à l'introduction de sanctions et l'obligation d'activité.

**Pour FO, ces méthodes d'un autre temps doivent disparaître pour remettre au cœur des politiques publiques de jeunesse l'émancipation par la formation qualifiante, l'accompagnement global et la libre adhésion.**

**FO réaffirme ses revendications :**

- Des financements pérennes, la fin des contrats pluriannuels d'objectifs (CPO)
- Les moyens à hauteur des besoins de l'accompagnement global des jeunes
- Les moyens pour les projets d'insertion des jeunes : une allocation ferme sur laquelle les jeunes peuvent compter
- Une augmentation significative des salaires et les 183 euros pour tous, tout de suite
- L'amélioration des conditions de travail par la baisse de la charge de travail
- Des garanties sur la préservation des emplois actuels
- Abrogation de la réforme des retraites
- Retrait du projet France Travail

Paris, le 03 juillet 2023





## COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU SECTEUR SANITAIRE SOCIAL MÉDICO-SOCIAL (CMP 3SMS)

### TOUR DE PASSE-PASSE DES EMPLOYEURS

AXESS propose un avenant à la CPPNI qui prétend régler la question des 183 €. **FAUX !**

Les 183 € pour tous ne sont pas financés !

Le projet des employeurs augure en réalité des baisses de salaires et cet avenant, s'il était signé, acterait la fin précipitée des CCNT existantes.

En juillet dernier, FO, CGT et SUD ont rappelé leur exigence de retrait du projet employeur sur la rémunération/classification.

**Aujourd'hui, plus que jamais, FO revendique :**

- **Les 183 € pour TOUS sans contrepartie et sans attendre,**
- **L'augmentation générale des salaires et l'ouverture immédiate de négociations dans les CCNT existantes,**
- **L'indexation des salaires sur le coût de la vie.**

Paris, le 12 septembre 2023



*pale de perte de sens », « la bureaucratisation du travail social, l'emprise croissante des normes, des procédures et des dispositifs, modifient l'activité quotidienne des professionnelles, au détriment de leur cœur de métier qu'est l'accompagnement. »*

Il propose, dans pas moins de 83 pages, de rétablir les conditions d'une autonomie professionnelle, des organisations réflexives pour prendre soin de la parole des travailleurs sociaux, et de développer les ressources et les démarches éthiques. Mais aussi d'aider au pouvoir d'agir, de sortir de certaines impasses de l'aide individuelle, d'amplifier l'évolution des postures professionnelles, de construire de nouveaux référentiels et une nouvelle architecture des 13 diplômes d'État, tout en voulant créer un doctorat « Travail social ». De même, il préconise de sortir le social de l'impasse du genre, de penser et reconnaître la place du « care » (soin), de développer les formations au service des mobilités et la co-formation (travailleur social/personne accompagnée), de favoriser les transitions numériques, mais aussi la transition inclusive et le travail social vert.

Tous ces points dénotent la volonté de coller aux politiques publiques.

Ainsi, sans exigence aucune de moyens à la hauteur des besoins, il est proposé de sortir « d'une vision à l'acte du travail social » en considérant « le temps humain comme un inconditionnel de chaque accompagnement pour sortir d'une vision à l'acte du travail social, le temps nécessaire étant évalué au regard des personnes accompagnées ». Cela ne fait qu'enfoncer une porte ouverte. Et que dire de la proposition « d'engager une concertation sur le sujet des ratios d'encadrement », mais qui sera « précédée d'une mission spécifique afin de documenter le sujet ». Au final, sur ce point, qui vivra verra. Et, à FO Action Sociale, nous faisons le constat que « l'incontournable problématique des conditions de travail » est banalisée.

Nous avons été amenés à décider de voter CONTRE, pour deux raisons essentielles.

Ce rapport considère que « l'exigence et les contraintes inhérentes des concours et nombre de places à pourvoir en fonction publique territoriale » sont des obstacles « administratifs et financiers aux mobilités professionnelles », qu'il faut lever, en vue de la soi-disant « harmonisation de la reprise d'ancienneté entre le secteur public (3 fonctions publiques) et le secteur privé. »

A FO action Sociale, nous contestons cette analyse qui propose d'en finir avec le statut des 3 versants de la fonction publique.

De plus, il n'est pas acceptable que pour régler la question salariale, urgente et indispensable, dans un secteur majoritairement féminin comme le nôtre, ce rapport préconise, il est vrai, « une revalorisation plus forte des salaires », mais pour la BASS, sous couvert d'« un cadre unifié par le haut », « acte fort de reconnaissance de la nation », il préconise la refonte des conventions collectives existantes dans une convention collective nationale unique étendue (CCNUE).

Paris, le 13 septembre 2023



## COMMISSION PROFESSIONNELLE CONSULTATIVE

### LIVRE BLANC DU TRAVAIL SOCIAL : FO VOTE CONTRE

Le 06 septembre 2023, lors du Haut Conseil en Travail Social, a eu lieu la présentation du « Livre blanc du travail social », en l'absence de représentant des pouvoirs publics. En plus de ce désintéret, vient d'être annoncé que la remise du rapport à la Ministre des Solidarité et des Familles, Aurore BERGER, est repoussée, sans date.

Ainsi, contrairement à ce qu'invoque ce document, à savoir « Il y a urgence à impulser un nouvel élan collectif par le véhicule d'un engagement des pouvoirs publics et des acteurs locaux pour donner une valeur aux métiers du travail social et de l'intervention sociale qui incarnent une mission essentielle, socle de notre modèle de solidarité. », pour le gouvernement, cela ne semble pas être le cas.

Ce document fait des constats que nous pourrions en partie partager : « le management par les chiffres est une source princi-



## COMMISSION MIXTE PARITAIRE 66-79/CHRS

### RAS-LE-BOL !

### FO EXIGE L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS DANS LA CCNT66/79/CHRS

### FO EXIGE L'AUGMENTATION IMMÉDIATE DES SALAIRES

A l'ouverture de cette séance, nous constatons que pour la énième fois de l'année, les mêmes sujets sont à l'ordre du jour sans avoir apporté, jusqu'à maintenant, d'améliorations pour les salariés des établissements et services.

A chaque fois, AXESS a répondu : CCUE, CCUE, CCUE !

#### Il y en a marre !

FO exige des réponses à ses revendications à cette table de négociations :

- **Augmentation immédiate des salaires à hauteur de l'augmentation du coût de la vie**
- **Augmentation immédiate de la valeur du point a minima à 4,82 euros et à 5 euros au 1er janvier 2024 ;**
- **Rattrapage de 25 % de salaire suite au gel des salaires depuis 25 ans ;**
- **Ouverture des négociations suite à la fusion administrée des champs conventionnels 66/79 et CHRS ;**
- **Révision des classifications de la CCNT66/79/CHRS, intégration des nouveaux métiers et niveaux de diplômes, intégration des surveillants de nuit et maîtresses de maison dans l'annexe 3 ;**
- **Révision de l'annexe II « statut des assistants familiaux », amélioration immédiate de la rémunération pour le 2<sup>ème</sup> enfant et les suivants, augmentation des indemnités d'entretien ;**

→ **Attribution des congés supplémentaires aux salariés de l'annexe 10 ;**

→ **Attribution de congés enfants malades, attribution de congés proches aidants.**

Pour FORCE OUVRIERE, face à la détresse des personnes et des salariés qui cherchent à maintenir des accompagnements de qualité et qui ne le peuvent pas, les solutions sont là : augmentation immédiate des salaires, augmentation du nombre de personnels qualifiés, amélioration des conditions de travail et des méthodes d'encadrement, amélioration des garanties collectives.

**FO veut des avancées significatives afin d'apporter des réponses dans les établissements et palier à la désertification du secteur et à la paupérisation des salariés.**

AXESS, par sa complaisance avec les politiques gouvernementales, contribue à accompagner la destruction méthodique des services publics et de tout ce qui est issu des acquis de 1945. Le secteur social et médico-social en fait partie.

Que ce soit dans la protection de l'enfance avec les listes d'attente inacceptables, ou dans le secteur médico-social de l'enfance, avec les IME en cours de démantèlement, ou encore dans le secteur adulte, comme dans le secteur de l'insertion, la situation est la même : manque de moyens, manque de personnel, déqualification, conditions de travail insupportables.

Les travailleurs sociaux ne sont pas dupes, sous couverts de grands concepts comme l'inclusion, le pouvoir d'agir, le « zéro sans solution » ... Ou de nouveaux outils « numériques et performants » qui ne sont en fait que des outils de contrôle, la réalité est autre. Les prises en charge et les accompagnements des personnes sont dilués. À coûts constants l'augmentation de la demande se traduit par du saupoudrage. C'est la platformisation de l'action sociale.

**Dans les établissements et services, les salariés réclament les moyens d'exercer leurs métiers, les moyens d'apporter des solutions à chaque situation. Il y a urgence.**

**FO demande que s'ouvrent tout de suite des négociations loyales qui apportent des garanties concrètes et significatives aux salariés de la CCN66 et des CHRS.**

Paris, le 15 septembre 2023







## LA FEHAP NOUS ENTEND MAIS NE VEUT PAS AGIR !

La dernière CPPNI<sup>①</sup> de la CCN 51 a eu lieu le mercredi 6 septembre 2023. Les membres négociateurs Force Ouvrière ont de nouveau demandé à remettre à l'ordre du jour la question de la négociation salariale.

Le SMIC a encore augmenté de 2,22 % en mai 2023, le point d'indice dans la fonction publique a lui aussi augmenté de 1,5 %, mais toujours rien à l'horizon dans la CCN 51.

Pourtant, dans un contexte continu d'augmentation du coût de la vie, de tensions en matière de recrutement et de nécessaire fidélisation des professionnels, une nouvelle revalorisation de la valeur du point aurait été plus qu'importante et appréciée.

Aucune proposition des employeurs à ce jour. Pourtant ils reconnaissent les difficultés que rencontrent les salariés dans leur quotidien, ainsi que celles des établissements pour recruter. Ils savent aussi dire que les infirmiers sont rémunérés 300 euros de plus dans le public, mais rappellent sans cesse que, pour eux, la négociation se fera maintenant au niveau d'AXESS<sup>②</sup> donc de la Branche 3SMS<sup>③</sup>.

La FEHAP<sup>④</sup> ne prend pas ses responsabilités et attend toujours et encore que le ministère veuille bien lui donner « une enveloppe ». Elle reste persuadée que cette somme sera distribuée si nous signons au niveau de la Branche, mais c'est du chantage à la CCUE<sup>⑤</sup> !

Nous savons pertinemment que ce n'est qu'un leurre. Le document « l'Arnaque salariale » rédigé par les camarades négociateurs de la 3SMS explique bien les méandres sur le système des « classifications et rémunérations » qu'AXESS veut imposer.

Force Ouvrière a fortement insisté pour remettre à l'ordre du jour de la prochaine CPPNI du 15 novembre 2023 le sujet des salaires et attend expressément une proposition de la part des employeurs.

**Notre proposition sur l'augmentation de la valeur du point est connue par la FEHAP : pas moins de 6 euros.**

① Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

② Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social

③ Secteur Sanitaire Social et Médico-Social

④ Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires

⑤ Convention Collective Unique Etendue

Nous devons rattraper le retard sur les rémunérations et la FEHAP se doit d'être plus réactive, elle doit ouvrir une négociation salariale, c'est une obligation légale. D'autant que l'on sait pertinemment que la CCUE n'en est même pas au stade de la négociation, nous pourrions attendre encore 3 à 4 ans si déjà elle débutait.

Nous avons aussi remis le sujet de la prime « Grand âge » à l'ordre du jour. En effet, la FEHAP avait fait seule une recommandation patronale le 25 octobre 2021 bien en deçà de la fonction publique (70 euros brut au lieu de 118). Dans sa recommandation elle s'engageait à revoir en 2022 puis en 2023 le montant. La FEHAP a fait un recours devant le ministère et triste nouvelle elle a été retoquée. Mais elle en reste là...elle n'essaie même pas un recours s'il était possible.

La FEHAP ne va pas au bout de son combat, elle accepte et se laisse « gérée » par les pouvoirs publics.

Pour nous, bien au contraire, le combat continu ! Nous sommes plus que jamais déterminés, nous ne lâcherons rien !

**Isabelle TESSIER**  
Conseillère Fédérale

**Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN**  
Trésorière Générale Adjointe



# Mettre toutes les chances de son côté pour lutter contre la récurrence du cancer

Le programme «Branchez-vous santé» vous propose le parcours INM, un dispositif d'accompagnement après un cancer, basé sur les interventions non médicamenteuses.

Plus d'informations sur [www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention](http://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention)



droit local Alsace mosellan, ce dernier et bien entendu applicable sans restriction.

## **Du droit supplémentaire pour beaucoup de salariés et le principe de faveur préservé : Force Ouvrière est signataire.**

Alors que dans la plupart, pour ne pas dire la quasi-totalité des autres conventions collectives, les négociations sont à l'arrêt, la convention collective nationale 65 est améliorée. Avancée certes modeste, mais avancée tout de même. L'épée de Damoclès gouvernementale de la fusion administrée des branches menace encore et toujours la liberté de négocier, mais n'a pas réussi pour le moment à éteindre totalement la négociation et l'amélioration des droits.

D'autres sujets sont à l'ordre du jour, et pour ce qui concerne la FNAS FO, les revendications et leur satisfaction sont et seront toujours d'actualité.

**Michel POULET**  
Secrétaire Fédéral

“

## **ACCORD SUR LES JOURNÉES ENFANTS MALADES RÉMUNÉRÉES**

L'Avenant 1-2023 relatif aux absences liées aux enfants malades a été agréé par la Commission Nationale d'Agrément du 20 juillet et publié au Journal Officiel.

La FNAS FO a décidé de signer cet accord accordant du droit supplémentaire à l'ensemble des salariés couverts par la convention collective. Le droit du travail autorise en effet des journées d'absence pour s'occuper d'un enfant malade, mais sans maintien de salaire. L'accord signé et agréé dispose quant à lui que 3 jours d'absence par an pourront être accordés dans ce cadre-là avec maintien de salaire.

Nous nous sommes par ailleurs assurés dans la rédaction de l'accord que celui-ci ne vienne pas réduire des droits qui à certains endroits pourraient être supérieurs.

Pour les accords d'entreprise qui octroient davantage de jours, ceux-ci seront toujours applicables. Et bien sûr, concernant le

”

“

*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.*

# Votre organisation syndicale () nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

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

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

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



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

# Plan de transformation...



## ... DES ÉTABLISSEMENTS OU SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Les décrets parus en fin d'année 2022 modifient et bouleversent quelque peu l'organisation des ESAT :

- N°2022-1561 du 13 décembre 2022 (règles relatives au parcours professionnel aux droits des travailleurs en ESAT).
- N°2022-1614 du 22 décembre 2022 (calcul de l'allocation aux adultes handicapés en cas d'activité simultanée)

*Parution au JO du 14 et du 23 /12/22.*

### De manière générale, les grandes priorités :

- Il aménage les conditions dans lesquelles les travailleurs handicapés peuvent être orientés en ESAT.
- Il précise les conditions de mise en œuvre d'une double activité en milieu ordinaire et protégé.
- Il aménage le régime des droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire.
- Il fixe de nouveaux droits sociaux individuels et collectifs ouverts aux travailleurs en milieu protégé.
- Il détermine les modalités de suivi par les agences régionales de santé des mesures du plan.
- Il renforce et précise les différents droits sociaux individuels et collectifs des travailleurs handicapés en ESAT, par référence à l'ordre public social applicable à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut.

### En résumé :

- Statut de non salarié maintenu.
- Complémentaire santé à proposer.
- Possibilité de double orientation par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- Cumul d'activité (public, privé, Etablissement Adapté, et CDD, CDI, apprentissage...) et droit au retour en ESAT.
- Parcours renforcé en emploi (convention d'appui entre l'ESAT et l'entreprise et éventuellement le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) et droit au retour en ESAT. Parcours sécurisé

et pas de formalités à faire auprès de la MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées).

- Favoriser la formation professionnelle, adhésion à un OPCO (Opérateurs de Compétences).
- Ouverture du CPF (Compte Personnel de Formation).
- Formation à l'autodétermination.
- Mise en place d'un carnet de parcours et de compétences pour l'entretien annuel d'auto-évaluation.
- Délivrance d'un livret d'accueil d'accessibilité universelle.
- Droits à congés payés, repos dominical, jours fériés, événements familiaux et autres congés.
- Droit d'expression :

- Élection d'un travailleur délégué, pour une durée de 3 ans renouvelable, chargé de représenter, auprès de la direction, l'ensemble des travailleurs handicapés, sur des situations d'ordre individuel. Il dispose de 5h de délégation par mois et d'une formation prise en charge par l'employeur. Il est membre de droit du CVS (Conseil de Vie Sociale).

- Création d'une instance mixte avec un nombre égal d'usagers (personnes accompagnées) et de salariés compétents sur les sujets de qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que l'évolution et la prévention des risques professionnels (réunion tous les 3 mois).

Le décret prévoit qu'au plus tard le 30 avril de chaque année, les ESAT présentent au Directeur Général de l'agence régionale de santé un rapport sur la mise en œuvre des actions en direction des travailleurs handicapés qu'ils accompagnent.

**Isabelle TESSIER**  
Conseillère Fédérale







## Rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) relatif à la qualité de l'accueil et à la prévention de la maltraitance dans les crèches : un constat accablant

Ce rapport a été demandé par Jean-Christophe Combe, alors Ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées suite au décès en 2022 d'une petite fille de 11 mois accueillie dans une micro-crèche de Lyon.

L'audit a concerné les structures collectives hors crèches familiales et jardins d'enfants, avec une mission d'évaluation des processus et des mesures mis en œuvre afin de garantir la sécurité et la bienveillance des enfants accueillis en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE). Il a porté sur les normes d'encadrement, la formation des professionnels, les connaissances sur les jeunes enfants, le pilotage administratif, les modalités de financement, les voies de contrôles. Les inspecteurs de l'IGAS ont procédé par auditions, déplacements sur le terrain, visites de structures, mais aussi, via trois questionnaires adressés aux directeurs d'établissements (5275 réponses), aux professionnels (12 545 réponses) et aux parents (27 675 réponses). Ces chiffres sont significatifs de la mobilisation du secteur. Le rapport et ses annexes sont disponibles sur le site de l'IGAS : [www.igas.gouv.fr](http://www.igas.gouv.fr).

### Qualité de l'accueil et conditions de travail dégradées

« A l'issue de ses investigations, la mission dresse le constat d'une qualité d'accueil particulièrement hétérogène dans les EAJE, le secteur présentant des établissements de grande qualité, portés par une réflexion pédagogique approfondie, comme des établissements de qualité très dégradée ».

Les projets éducatifs des établissements sont dans l'ensemble de qualité. Cependant dans la réalité, leur réalisation peut contrevenir à de bonnes conditions d'accueil. Le rapport cite comme risques et dysfonctionnements : « la qualité du bâti et de l'aménagement intérieur, les taux effectifs d'encadrement, la formation des professionnels et la capacité générale à répondre aux besoins des enfants ». Cela conduit à l'épuisement des salariés qui ne parviennent plus à accueillir les enfants dans les conditions requises, mais aussi de graves inégalités de la qualité de l'accueil entre les territoires.

Le rapport met en évidence « les faibles niveaux de rémunération, la qualité de vie au travail, le sentiment de ne pas pouvoir accorder à l'enfant le temps dont il a besoin ».

Ces conditions de travail n'attirant pas les salariés, la pénurie de personnel constitue un facteur aggravant.

Il constate également que les temps de réflexion collective, de prise de recul sur les pratiques et de formation continue sont insuffisants. Il affirme que le taux d'encadrement est un critère majeur de la qualité de l'accueil, tant pour le développement de l'enfant que pour la qualité des interactions au sein de la structure.

Nous avons de longue date dénoncé la dégradation des conditions de travail et revendiqué une meilleure qualité d'accueil des jeunes enfants. Lors de la grève du 6 octobre 2022, suite à l'autorisation par le gouvernement d'un quota de 15 % de salariés non-qualifiés à travailler en Etablissement d'Accueil de Jeunes Enfants, au détriment du bien-être et de la sécurité des enfants, nous écrivions :

« Pour l'amélioration de la qualité d'accueil des jeunes enfants et des conditions de travail décentes, nous revendiquons :

- Le financement de postes de personnel qualifié à hauteur des besoins
- L'arrêt de l'accueil des enfants en surnombre
- Une qualité d'accueil garantie par 1 professionnel pour 5 enfants
- Des ratios d'encadrement à 50/50, hors apprentis
- Un temps d'analyse de la pratique de 2 heures /mois partout
- Un plan ambitieux de formation des salariés
- L'ouverture massive de places en formation initiale

La FNAS FO reste déterminée pour que le secteur de la Petite Enfance bénéficie de l'augmentation de 183 € par mois pour tous ».

La mission IGAS reprend les revendications des milliers de salariées qui se sont maintes fois mises en grève et qui n'ont pas été entendues.

### Maltraitance : état des lieux alarmant

« Un quart des répondants au questionnaire « professionnels » ont indiqué avoir déjà travaillé dans un établissement qu'ils considéraient comme maltraitant à l'égard des enfants, et la mission a recueilli plus de 2 000 témoignages de situations de maltraitance ». Parmi ces réponses aux questionnaires et ces témoignages, les catégories ayant fait l'objet de remontées les plus importantes sont : la négligence, la violence physique et psychologique, et le forçage alimentaire. Nous y trouvons également le travail à la chaîne, la prévalence d'une logique quantitative, le manque de respect du rythme de l'enfant, le manque de soin apporté aux enfants.

La mission IGAS, loin d'accabler individuellement les salariés du secteur, met en cause essentiellement des facteurs institutionnels : une « qualité structurelle, qui n'est pas garantie ».

Elle alerte sur une maltraitance institutionnelle présentant des risques similaires voire supérieurs à ceux constatés dans les lieux d'accueil de personnes vulnérables ou dépendantes, personnes âgées notamment.

## Les préconisations

Elles sont au nombre de 39. Nous ne les citerons pas toutes.

La mission préconise des changements en ce qui concerne :

- Les taux d'encadrement et la taille des groupes.
- L'amélioration de la qualité de vie au travail et l'adaptation des locaux.
- Les temps dédiés à l'analyse de la pratique, à la concertation et à la supervision.
- La formation des professionnels.
- La formation des directeurs et l'analyse de la pratique pour les directeurs.
- Le contrôle et l'évaluation.

Elle met en cause la réforme « Norma » sur les taux d'encadrement et leur calcul que nous avons largement dénoncé. Elle propose un ratio d'encadrement unique de 5 enfants par adulte présent à tout instant. « *Les professionnels présents dans l'établissement ne doivent pas être pris en compte dans le calcul de ce ratio durant leur temps de pause ou lorsqu'ils sont occupés à d'autres tâches (ménage, préparation des repas ...)* ». De même, le personnel présent ne devrait jamais être inférieur à 2 personnes.

Elle estime que la taille des groupes d'enfants n'est pas suffisamment prise en compte.

Elle préconise un nombre optimal d'enfants par groupe compris entre 6 et 8 pour les moins de 2 ans, et de 10 à 12 enfants pour les plus de 2 ans. Sur ce sujet, le rapport met également en cause la réforme « Norma » qui a autorisé un plafond de 12 enfants au lieu de 10 dans les micro-crèches. Ce que la FNAS avait dénoncé avec le passage au taux d'occupation de 115 %.

Ci-dessous quelques recommandations numérotées du rapport permettant de garantir **une présence effective et sécurisante auprès des enfants** :

- 4** Inscrire dans la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) de la Branche famille une trajectoire pour se rapprocher d'un ratio moyen d'encadrement de 5 enfants par adulte.
- 5** L'effectif du personnel de l'établissement présent auprès des enfants effectivement accueillis ne doit pas être inférieur à 2, quelle que soit la taille de l'établissement.
- 6** Calculer le taux d'encadrement au niveau des sections/ groupes d'enfants et non au niveau de l'établissement.
- 7** Etablir, dans la COG de la Branche famille, une trajectoire de mise en conformité du nombre moyen d'enfants par groupe en cohérence avec les standards internationaux.
- 9** Revoir la durée et les règles de rémunération des congés maternel, paternel et parentaux (PréParE), pour accroître la possibilité de présence parentale auprès de l'enfant pendant la première année de vie.

**22** Mieux prendre en compte le temps hors enfant en imposant a minima une fermeture anticipée hebdomadaire, une journée pédagogique à chaque temps de vacances scolaires, et un minimum d'une séance mensuelle d'analyse de la pratique par professionnel.

**29** Instituer une obligation mensuelle d'analyse de la pratique pour les directeurs.

D'autres recommandations concernent **l'amélioration du bâti**, l'aménagement intérieur et extérieur avec, au cours du second semestre 2024, une évaluation des exigences applicables aux EAJE en matière de locaux et d'équipements. Pour la FNAS le référentiel batimentaire actuel est insuffisant au niveau de la surface/enfant et de l'insonorisation.

Au sujet des **ressources humaines et de la formation professionnelle**, les recommandations s'orientent vers des modifications de diplômes et de formations dont une étude d'opportunité de création d'un diplôme d'Assistant EJE.

A noter la recommandation **II Soutenir et veiller à la mise en œuvre systématique du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) et de son actualisation**. Dans la Branche Alisfa, selon l'Observatoire de Branche (données 2020), seuls un peu moins de la moitié des EAJE ont mis en place le DUERP et l'ont réactualisé.

Le rapport préconise également de lancer une n-ième campagne nationale d'information et de valorisation des métiers de la Petite Enfance.

Il recommande un plan d'urgence à trois ans de renforcement de la formation d'EJE et d'auxiliaires de puériculture visant à pallier les 10 000 postes manquants actuels et à anticiper les besoins liés aux créations de places nouvelles. Cela étant une revendication de la FNAS, nous ne pouvons qu'approuver.

Les autres recommandations concernent **le financement et la qualité d'accueil**. Le rapport constate que les modalités actuelles de financement ne garantissent pas de financement orienté vers la qualité de l'accueil. « *La mission considère qu'à ce jour, la structuration et les règles qui régissent le financement des établissements par les collectivités portent atteinte à l'égalité des enfants sur le territoire, et à l'égalité des chances dans une période critique pour le développement de leurs capacités physiques et cognitives comme de leur sécurité affective* ».

A noter, une recommandation visant à la mise en place d'un groupe de travail sur les modalités de financement des établissements associatifs.

La simplification et l'harmonisation du financement des EAJE est envisagée en étudiant la possibilité d'un passage à une approche contractuelle par le biais de CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) comme dans le médico-social avec la disparition des financements actuels PSU (Prestation de Service Unique) et PAGE (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant). La mission incite à renforcer les contrôles et la transparence financière.

**Le constat est clair** : la qualité de l'accueil reste trop peu prise en compte dans la construction de la politique d'accueil du jeune

enfant. La logique quantitative prédomine. La mission met la pression sur la CNAF (Caisse Nationale d'Allocations Familiales) afin que celle-ci intègre mieux la qualité de l'accueil dans ses financements et qu'elle se donne les moyens de contrôler le bon usage de l'argent public dans les micro-crèches lucratives. C'est pourquoi, à terme, elle préconise la suppression de la PAJE qui ne permet pas un droit de regard sur les activités qu'elle finance. Pour nous, l'orientation politique de l'Etat a toujours été de créer le plus de places possible au moindre coût. C'est ce qu'on voit avec les micro-crèches lucratives. A propos de celles-ci, le rapport indique : « *les leçons tirées en 2022 des rapports entre la puissance publique et les gestionnaires privés d'EHPAD peuvent à ce titre être très largement appliquées au secteur des crèches. Le secteur des crèches est marqué par la domination de grands groupes engagés dans des stratégies de croissance ambitieuses, par une entrée des fonds de capital-investissement dans l'actionariat du secteur* ». Le rapport souligne tout de même (timidement) la dégradation des conditions d'accueil dans le secteur marchand au profit des logiques financières.

Nous pouvons nous appuyer sur ce rapport en matière de revendications sur les conditions de travail et de qualité d'accueil des jeunes enfants. Il aborde peu la question des salaires. Il a le mérite de s'interroger sur les pratiques du secteur marchand dans la Petite Enfance. Nous restons vigilants sur les réformes

des financements connaissant les effets délétères des CPOM dans le secteur médico-social.

## Les suites données au rapport

En juillet, Jean-Christophe COMBE a missionné Florence DABIN, Présidente du conseil départemental du Maine-et-Loire à suivre l'ensemble des actions visant à « *renforcer la lutte contre les maltraitances dans les établissements accueillant de jeunes enfants* ».

Le 1<sup>er</sup> septembre, Aurore Bergé, Ministre des Solidarités et des Familles, a lancé deux missions IGAS : l'une sur le financement des micro-crèches PAJE et la seconde sur le soutien autour des pratiques professionnelles. Leurs conclusions sont attendues pour la fin de l'année.

**Sylvie BECK**  
Secrétaire Fédérale



# Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2023

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






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

Téléchargez le mémento social 2023



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](https://malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**On aime vous voir sourire**



# Apprentis d'Auteuil



## SESSION FORMATION APPRENTIS D'AUTEUIL SYNDICALE 18 AU 22 SEPTEMBRE À STRASBOURG

Plus de 40 camarades, dont des nouveaux militants, étaient présents pour cette formation syndicale des différentes régions CSE de la Fondation Apprentis d'Auteuil pour une semaine en vue des prochaines élections professionnelles qui auront lieu du 21 au 28 novembre 2023.



Les trois sessions de formation proposées cette année rassemblent les élus des 5 régions. Un travail en partenariat avec des intervenants choisis par les élus rend le travail sur le terrain plus efficient. Chaque décision est prise collégalement. Le respect et la prise en compte de la parole de chacun sont omniprésents.

Force Ouvrière a profité de cette semaine de formation pour réaliser tous les travaux engagés depuis de nombreux mois. Les élections professionnelles sont un moment important pour notre organisation syndicale qui va proposer de nouveaux candidats d'expériences et qui souhaitent s'engager dans un dialogue constructif pour les salariés.

Les élections professionnelles se dérouleront du 21 au 28 novembre par vote électronique. Nous avons fédéré tous les corps de métiers (Enseignants, Cadres, AES et FENC) afin de présenter des listes représentatives pour les prochaines élections et répondre aux besoins de tous les salariés.

Cette semaine, nous avons organisé plusieurs séances de travail :

- Sur la BDESE par notre partenaire **SECAFI**, ce dernier a proposé une réflexion sur les indicateurs de suivis afin d'alimenter notre expertise au prochain CSE Central (pour information à ce jour, la direction ne donne pas les éléments à notre cabinet d'expertise réduisant notre capacité d'expertise)
- Sur le contrat de protection des représentants et la prévention des risques routiers/feux par notre partenaire la **MACIF**.
- Sur le **CSSCT** et la prévention organisée notre camarade Corinne formatrice SST.

Notre semaine a été complétée par des travaux pratiques sur nos outils de communication : profession de foi, vidéo de propagande et flyers de présentation.

Notre organisation syndicale accueille chaque année, plus de camarades en formation, et cela demande un grand travail d'organisation et de préparation logistique en amont. J'en profite pour remercier **Rose-Marie, Marie-Christine** et **Cindy** de prendre en charge la logistique des prochaines sessions (convocation, repas, hébergement et remboursement...).

Nous avons fait le constat que les élus doivent travailler leurs postures d'aïdants et réaliser pour eux-mêmes de la prévention des risques psychosociaux. En effet l'accompagnement au quotidien de salariés en difficulté n'est pas sans conséquence sur la santé psychologique des élus. L'accumulation de situations complexes à la fondation ne permet pas toujours de garder la distance pour accompagner et conseiller le salarié. Nous allons réfléchir afin de réaliser des séances de prévention avec nos partenaires.

### FO Apprentis d'Auteuil : évolutions de carrière professionnelle pour deux éducateurs à la Mecs Saint François d'Assise (Strasbourg) et de la Mecs Saint Jean-Eudes (Lisieux)

#### Hamid EL-KAMMAA

Après des années en tant qu'Éducateur Spécialisé, notre camarade **Hamid** occupe le poste de **Chef de Service éducatif** et félicitations à lui après l'obtention de son **diplôme CAFERUIS** tout en menant son mandat d' élu au **CSE Nord-Est**.

Une belle reconnaissance de son travail au quotidien depuis des années à la Fondation Apprentis d'Auteuil.



#### Stéphane DEFONTAINE

Après avoir évolué en tant qu'éducateur pendant plusieurs années, puis Conseiller Principal Education à mi-temps, notre camarade **Stéphane, Délégué Syndical**, exerce depuis septembre une nouvelle fonction en tant que **Chargé de Qualité & Développement** (Normandie).



Nous félicitons nos deux camarades pour leur engagement au syndicat Force-Ouvrière, mais aussi pour leur nouvelle fonction comme Cadre à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Souvent les salariés pensent que s'engager dans un mandat de représentant du personnel sera un frein pour évoluer dans leurs carrières professionnelles. Plusieurs exemples montrent aujourd'hui un changement positif de nos directions sur la gestion de carrière des salariés et la reconnaissance de leurs compétences.

## DÉVELOPPEMENT SYNDICAL À LA FONDATION D'APPRENTIS D'AUTEUIL

En septembre 2023, nouvelle implantation de Force Ouvrière sur la Mecs Jean Bosco au Havre et sur le site de Priziac regroupant plusieurs établissements scolaires et Meecs. Développement également avec de nouveaux adhérents au château des Vaux et sur le site Bouguenais.

### Région CSE IDF



### LES SALARIÉS DU 78 EN DÉTRESSE

Le service du PAJ a annoncé la fermeture définitive le 15/09/23. La direction a expliqué que le département ne financerait plus à hauteur des besoins du PAJ, et la représentante du conseil départemental aurait souligné que le service devrait trouver une solution de financement car la subvention du conseil départemental connaîtrait une baisse importante en 2024.

Un élargissement de la prise en charge de l'âge a été proposée dans le but d'obtenir d'autres financements, la direction n'a pas souhaité répondre à cette possibilité ne trouvant pas ça pertinent.

Un salarié a rencontré un élu de la mairie. Ce dernier a exprimé son étonnement concernant la fermeture brutale du PAJ. Selon les propos tenus par le représentant de la mairie : le PAJ fermerait parce que le département a refusé de payer le « forfait prix de journée », le service aurait pu continuer de toucher une enveloppe globale sans impacter le montant des subventions. Il aurait exprimé le fait que la mairie trouve dommage l'arrêt du PAJ qui constituait un partenaire important dans le cadre réussite éducative de la politique de la ville de Chanteloup-les-Vignes.

**De nombreux salariés ne comprennent toujours pas cette fermeture brutale...**

### UNE SITUATION TOUJOURS DÉGRADÉE SUR LA MECS LOUIS ROUSSEL DE MASSY

Depuis l'article du 29/11/2022, la communication avec la directrice ne s'est pas améliorée, cette dernière décide seule et souvent hâtivement sans tenir compte des préconisations des élus.

Les trois dernières informations-consultations au CSE IDF ont reçu un avis défavorable. Les motivations d'avis sont claires, il ressort que la directrice n'échange pas assez, ni avec ses salariés, ni avec ses élus.

La directrice a fait le choix de mettre en œuvre des projets sans tenir compte de l'avis négatif et motivé du CSE.

Initialement un service était prévu pour accueillir des 6/13 ans et devait ouvrir ses portes le 28/08/2023.

Début juillet, la directrice participe à une réunion avec le département, on lui demande s'il est possible d'accueillir des 3/6 ans ? Cette dernière accepte sans concerter ses équipes.

Certains salariés pensant accueillir des 6/13 ans ont finalement appris le jour même que les enfants accueillis auraient entre 3 et 6 ans ...

**Concernant la situation de la Représentante Syndicale FO,** elle a été contrainte à changer de service sans son accord.

Un courrier RAR a été envoyé à la directrice et au DR afin d'exprimer son refus exprès, la directrice a décidé de passer outre et de la conserver à ce nouveau poste (poste non budgété à ce jour et qui n'apparaît dans aucun organigramme officiel).

En accord avec la cassation sociale du 02/12/2009 n 08-43466 et la cassation sociale du 12/01/2016 n13-26318, la salariée se rend sur son nouveau poste, et effectue le service minimum. Le dernier courrier reçu de la part de la directrice se conclut par la phrase suivante : « *Nous vous mettons ainsi en demeure d'effectuer de façon conforme votre fonction au sein du service « St Dominique ». Nous serons, à défaut, contraints d'en tirer toutes les conséquences juridiques.* »

**Belle démonstration de « dialogue social ». La salariée ne refuse pas de travailler elle s'est positionnée sur d'autres postes à pourvoir dans l'établissement sans succès à ce jour et a bien indiqué dans son entretien annuel qu'elle ne souhaitait pas travailler avec le public MNA.**

**Le seul poste proposé et contraint est comme par hasard celui qui l'intéresse le moins alors qu'il y a les carences dans les autres services. Un hasard ? Une volonté de faire partir la salariée et l'élue ?**

**On ne peut l'imaginer en sachant notre difficulté à recruter des professionnels compétents et qualifiés.**

### L'OMERTA SUR LA STRUCTURE DE LA MECS DE THIAIS

De nombreux salariés ont interpellé les élus FO concernant des conditions de travail dégradées et une communication à sens unique.

L'absence de questions des RP depuis 18 mois interroge sur la qualité d'un dialogue social qui semble inexistant. Est-ce que les élus ont été formés et sensibilisés à leur mission ?

Nous avons été 4 fois sur site ces derniers mois afin de recueillir et soutenir les salariés. Nous sommes inquiets devant la grande souffrance psychologique exprimée par certains salariés.

Le DRA s'est fermement opposé à la présence de la RS FO lors d'une réunion, alors que cela avait été demandé expressément par les salariés concernés.

Nous avons envoyé une vingtaine de questions qui concernent l'organisation de l'établissement et les conditions de travail qui interpellent.

Suite à ces événements, des salariés Cadres et non cadres ont quitté la fondation alors que ce n'était pas leur choix initial. Ces décisions ont été prises car les salariés ont indiqué se sentir en insécurité physique et psychologique.

La direction a présenté certains départs comme un élan à leur carrière afin de dissimuler les motifs réels.

Nous nous posons la question suivante : qui manage cet établissement ? La directrice ou le DRA du périmètre ?

## Région Nord-Est



**Changement d'horaire réussi par la camarade FO :** les surveillants de nuit de l'établissement Don Bosco dans les Ardennes bénéficient d'une amélioration significative de leurs conditions de travail.

Dans un récent épisode de collaboration fructueuse entre la CSSCT Grand Est et l'établissement Don Bosco Apprentis d'Auteuil situé dans les Ardennes, une réforme majeure a été mise en œuvre pour garantir le respect du code du travail et améliorer les conditions de travail des surveillants de nuit. Cette initiative a abouti à une transition vers un régime horaire plus favorable, avec des avantages considérables pour le personnel.

Au départ, la CSSCT Grand Est avait identifié une non-conformité majeure : le régime horaire 35 heures fixes, régime 4 FENC, n'était pas respecté. Les surveillants étaient planifiés à 33 heures, permettant à l'employeur de les rappeler pour remplacer d'autres absences ou pallier le manque de personnel.

L'analyse minutieuse des représentants de proximité a révélé que les jours fériés non travaillés ne respectaient pas le Code du travail. Cette situation était manifestement injuste pour les surveillants de nuit, qui méritaient un traitement équitable et des conditions de travail en conformité avec la loi.

Suite à ces constatations, un travail de négociation intensif s'est engagé entre les représentants de proximités, la CSSCT Grand Est et la direction de l'établissement Don Bosco. Après un an de discussions constructives, un changement de régime horaire a été officiellement mis en place le 28 août 2023. Désormais, les surveillants de nuit sont passés au régime 3, FENC, avec un horaire de 36h30 heures par semaine.

Cette transition a eu un impact significatif sur les conditions de travail des surveillants de nuit. Ils bénéficient aujourd'hui d'une annualisation à 1 575 heures (au lieu de 1 645 heures effectuées précédemment). Ils ont désormais droit aux jours fériés et à 9 jours de RTT supplémentaires, ce qui garantit une meilleure qualité de vie au travail.

Cette réussite témoigne de l'importance du dialogue social et de la collaboration constructive entre les instances de contrôle telles que la CSSCT et les employeurs. Grâce à cette coopération, les surveillants de nuit de l'établissement Don Bosco bénéficient désormais de conditions de travail plus équitables et conformes à la législation en vigueur. Cette réforme devrait servir d'exemple à d'autres établissements, démontrant qu'il est possible d'améliorer les conditions de travail tout en préservant les intérêts des employés et des employeurs.

## Région CSE Nord-Ouest



Déjà plusieurs situations difficiles ont pu être réglées grâce à l'implication des élus soutenus par notre Délégué Syndical Central. Un dialogue social constructif entre l'employeur et le salarié et les élus ont pu permettre des issues positives lors des règlements de désaccords et/ou conflits.

### **NOTRE DAME DE BON ACCUEIL : SITUATION D'UN ÉTABLISSEMENT OÙ IL Y A URGENCE !!**

Depuis des années maintenant, nous ne pouvons que déplorer une souffrance et de la maltraitance institutionnelle vis à vis des salariés. Les instances informent, signalent sans pour autant être entendues, écoutées. La médecine du travail est informée ainsi que l'Inspection du travail.

Deux plans d'action construits conjointement n'ont pas été suivis d'effets majeurs.



La Direction Régionale est informée de cet état des lieux par le biais d'un rapport circonstancié des élus FO, et des deux expertises rendues par deux cabinets différents.

Force Ouvrière est désireuse qu'une véritable coopération soit amorcée afin que chacun retrouve sérénité et plaisir pour travailler au sein de cette institution.

**STOP au Burn out, dépressions, démissions** ou encore aux arrêts **maladies**, qui ne font qu'accroître les difficultés d'une prise en charge efficiente des jeunes accueillis et de préserver la santé des salariés qui trouvent encore le courage de prendre leur service chaque jour.

## Région Sud-Est



Durant 4 ans, les élus FO se sont rendus sur les différents sites pour aller à la rencontre des employés, pour répondre à leurs questions, interrogations sur le télétravail, les formations, la discrimination, les salaires..., et leur apporter conseil et aide sur les problèmes rencontrés sur leurs sites.

La situation précaire des centres de formation reste un point de vigilance pour notre syndicat car cette activité nouvelle pour la fondation reste une activité en tension.

Notre travail au service des salariés ne s'arrête pas là. Pour les 4 prochaines années, nous souhaitons mettre en action :

- La revalorisation des salaires pour tous
- La mise en place des 183 euros pour les oubliés de l'accord LAFORCADE
- La prime inflation, le carburant reste essentiel pour nos collègues qui travaillent en zone rurale,
- Un accès facilité à la formation,
- Des ressourcements pour tous,
- L'amélioration de la qualité de vie au travail, de la gestion des carrières, et de la réduction des risques psychosociaux
- La revalorisation des activités salariales et culturelles.

Le chantier est encore grand pour les élus FO DU SUD-EST qui participent activement aux différentes instances régionales et nationales pour porter vos demandes.

Nous serons toujours à vos côtés pour défendre vos droits.

## Région Sud-Ouest



### 4 ANNÉES DE MANDAT FO AU CSE SUD-OUEST

Pendant ces 4 années, plusieurs actions et initiatives ont été mises en place afin de défendre les intérêts des salariés.

Nous avons été à l'origine de plusieurs expertises diligentées par le CSE dans différents établissements.

Nous avons en effet le souci de garantir le respect de l'application des accords dans toute la région tout en étant à l'écoute du bien-être des salariés et en favorisant l'amélioration des conditions de travail.

La santé et le bien-être des salariés est notre priorité.

La transparence et la communication sont essentielles pour maintenir un environnement de travail sain.

Nous lançons des alertes lorsque cela est nécessaire afin d'assurer les intérêts des salariés pour qu'il soient pris en compte. Cela démontre la valeur de notre collaboration et de notre engagement en faveur des droits des travailleurs.

Nous sommes fiers de ces réalisations et nous restons engagés envers les salariés de la région sud-ouest pour créer un environnement de travail plus juste et épanouissant.

Nous nous engageons à rester vigilants en ce début de rentrée sur les changements et les nouveautés dans tous les établissements.

Nous avons une augmentation de membres dans notre organisation syndicale dans la région sud-ouest. Cette croissance renforce notre capacité à mieux représenter et à défendre les intérêts des salariés.

Nous tenons à remercier le SDAS 31 pour leur accueil lors de nos réunions syndicales régionales.

**Daniel LAURENT**  
Conseiller Fédéral et DSC AA

”

# Section fédérale des cadres



## LES INTENTIONS D'EMBAUCHE DE CADRES TOUJOURS ÉLEVÉES MAIS EN LÉGER RECU

Pour le 3<sup>e</sup> trimestre 2023, les intentions de recrutement de cadres diminuent dans les grandes structures, mais les difficultés de recrutement restent à un niveau élevé. Les cadres, quant à eux, sont de plus en plus tentés par un changement d'entreprise.

### Des difficultés de recrutement persistantes

Les entreprises conservent une bonne visibilité sur leur activité à court terme, et ce, quelle que soit leur taille : **65 %** se sentent en mesure d'anticiper leur activité des trois prochains mois. Dans ce contexte, leurs intentions de recrutement de cadres, au 3<sup>e</sup> trimestre, se maintiennent dans l'ensemble (**12 %**). Pour autant, il est à noter que pour le deuxième trimestre consécutif, elles reculent dans les grandes structures qui restent les plus enclines à recruter des cadres (**49 %** vs 54 % il y a un an), et se maintiennent en revanche, dans les PME (**18 %**) et dans les TPE (**8 %**). Et si les entreprises s'attendent toujours à des **difficultés de recrutement**, elles les anticipent légèrement moins aigues.

### Des cadres en quête de mobilité professionnelle

Le marché de l'emploi et le contexte conjoncturel demeurent favorables à la mobilité des cadres. Autrement dit, la période leur semble propice pour changer d'entreprise. Conscients de leur **position de force face à des recruteurs** qui rencontrent des difficultés sur nombre de postes à pourvoir, les cadres voient la mobilité externe comme une aubaine pour améliorer leur rémunération. D'autant que les sollicitations extérieures sont de plus en plus tangibles : **35 %** des cadres ont été **contactés par un cabinet de recrutement** au cours des trois derniers mois, soit 4 points de plus qu'en juin 2022 et 6 points de plus qu'en juin 2021. Plus concrètement, interrogés en juin 2023, **14 %** (+2 pts) des cadres projetaient de changer d'entreprise dans les 3 prochains mois, c'est-à-dire d'ici l'automne et **37 %** au cours des 12 prochains mois (+2 pts).

## Des recruteurs qui doivent attirer et des employeurs qui doivent retenir

L'enjeu pour les entreprises devient de plus en plus complexe. Non seulement elles doivent trouver et convaincre des cadres exigeants - quand ils se savent rares sur le marché - de les rejoindre, et ensuite leurs managers doivent tenter de les retenir quand ils envisagent de démissionner. Et quand un cadre passe à l'acte, le manager se tourne alors vers les recruteurs et vers l'Apec pour trouver une nouvelle perle rare qu'il souhaite voir prendre ses fonctions avant la fin du préavis du démissionnaire.

Source : Apec, Baromètre Apec du 3<sup>e</sup> trimestre, août 2023

## LES JEUNES CADRES NE REJETENT PAS LE SALARIAT, BIEN AU CONTRAIRE !

Contrairement à ce que l'on entend parfois, la mort du salariat n'est pas pour demain. Les cadres de moins de 35 ans l'apprécient fortement en particulier pour la sécurité et l'équilibre de vie qu'il procure. Plus ouverts au travail à son compte que leurs aînés, les jeunes cadres attendent surtout une évolution du salariat s'inspirant des « bons côtés » du travail indépendant.

### L'attachement des jeunes cadres au salariat repose sur la sécurité qu'il procure

Pas étonnant dans une époque marquée par l'incertitude géopolitique et économique, et une baisse du pouvoir d'achat, que 8 jeunes cadres sur 10 aient une bonne opinion du salariat, une proportion presque aussi élevée que chez les cadres plus âgés. Ils soulignent son caractère protecteur et désignent comme principaux avantages la garantie d'un salaire régulier (60 %), les congés payés (42 %), la protection sociale (40 %) ou encore les avantages sociaux afférents (32 %). Ils sont donc lucides sur la réalité du travail indépendant ou de la création d'entreprise. Autre gros avantage du salariat versus une activité à son compte, il répond, selon eux, à leur attente centrale de mieux concilier sphère personnelle et sphère professionnelle. Il est vrai que nombre d'entre eux font, à cette période de leur vie, face à l'arrivée d'un premier voire d'un deuxième enfant.

### Pour autant, les jeunes cadres voient aussi des inconvenients au salariat

Les plus cités sont la nécessité de devoir composer avec une hiérarchie (**35 %**), le manque de liberté (**34 %**) ou encore un déficit de reconnaissance (**34 %**), sans oublier le caractère routinier du salariat. Dès lors, près de quatre jeunes cadres sur dix déclarent qu'ils pourraient renoncer au salariat sous certaines conditions et ils sont **15 %** à indiquer qu'ils préféreraient travailler à leur compte (entrepreneuriat, freelancing, activité libérale, etc.). En effet, comparé au salariat, les cadres de moins de 35 ans estiment que le travail à son compte est plus à même de répondre à leurs attentes d'autonomie, de prise d'initiatives et de décisions ou encore de liberté dans l'organisation de leur travail.

## Le meilleur des deux mondes

Le travail à son compte apparaît parfois comme une alternative séduisante, surtout quand les cadres sont insatisfaits de leur job salarié. Pour autant, pour les deux tiers des jeunes cadres, cette perspective est davantage source de risques que d'opportunités. Et d'ailleurs, les opportunités de salariat n'ont jamais été aussi nombreuses avec un chiffre record de plus de 2 millions d'offres d'emploi cadre en 2022\*, et qui ciblent souvent les jeunes cadres. Ils sont donc nombreux à continuer à se projeter dans un emploi salarié, mais en espérant le voir évoluer pour se défaire de ses inconvénients et s'inspirer des « bons côtés », réels ou supposés, du travail indépendant. En toute logique, une flexibilité accrue pour concilier vies personnelle et professionnelle mais aussi de meilleures perspectives en termes de rémunération et de formation, viennent ensuite le fait de bénéficier de plus d'autonomie et de pouvoir participer davantage aux décisions.

Source : Apec, *Jeunes cadres et salariat*, mars 2023

## LES RÉSEAUX SOCIAUX SONT-ILS L'AVENIR DU RECRUTEMENT DES CADRES ?

Les entreprises ont de plus en plus recours aux réseaux sociaux afin d'approcher les candidats potentiels.

### Les difficultés de recrutement s'intensifient

Si un marché de l'emploi cadre très dynamique est une bonne nouvelle sur un plan macro-économique, ce n'est pas sans poser des problèmes aux entreprises qui sont à la recherche de compétences sur un plan plus pragmatique. Les volumes de recrutements de cadres ont nettement progressé pour dépasser les niveaux records d'avant-crise avec près de 310 000 cadres embauchés en 2022. Mais parmi les entreprises de 10 salariés et plus ayant recruté au moins un cadre, plus de 6 sur 10 ont rencontré des difficultés à trouver la perle, qui leur paraît de plus en plus rare. L'insuffisance de candidatures et le décalage entre celles reçues et leurs besoins sont les principaux écueils sur lesquels elles continuent de buter, sans compter la concurrence parfois féroce que se livrent entre eux les recruteurs, particulièrement dans les activités informatiques. Révélateur de ces difficultés, le délai moyen pour le recru-

tement d'un cadre a ainsi continué de s'allonger. Il est désormais de 12 semaines vs 11 en 2021 et 9 en 2020.

### Aller chercher les cadres là où ils se trouvent

Les entreprises déploient des stratégies de sourcing toujours plus proactives pour approcher d'éventuels candidats et candidate et les réseaux sociaux montent clairement en puissance. Ils sont désormais le deuxième canal de recrutement le plus utilisé par les entreprises, derrière l'offre d'emploi, alors qu'il n'était que le 4<sup>e</sup> en 2020. Les entreprises, quelle que soit leur taille, y ont de plus en plus recours pour diffuser leurs offres d'emploi (68 % en 2022 vs 62 % en 2021) mais également pour contacter directement des cadres (54 % vs 50 %). Cette plus forte mobilisation de l'approche directe via les réseaux sociaux est notamment portée par les PME de 10 à 49 salarié.es (52 % en 2022, +9 pts en un an). Cette pratique n'y est toutefois pas encore aussi répandue que dans les grandes entreprises (67 %).

### Exprimer clairement son besoin et ses avantages différenciants

L'offre d'emploi publiée sur le site de l'entreprise (page carrière), sur un job board ou sur un réseau social professionnel reste donc la pratique la plus utilisée par les recruteurs. Pour autant, c'est un exercice souvent plus compliqué qu'il n'y paraît, surtout quand le recrutement est une activité ponctuelle dans une entreprise, c'est particulièrement le cas dans les TPE-PME. C'est pourquoi l'Apec les conseille pour les aider à mieux identifier leur besoin en compétences, les hiérarchiser, et faire la différence avec des éléments qu'elles ne pensent pas forcément à mettre en valeur (qualité de vie, télétravail, diversité et intérêt des missions, interactions, etc.) pour attirer des profils qui sont de plus en plus en position de force mais dont les attentes professionnelles évoluent et auxquelles elles peuvent répondre.

Source : Apec, *Pratiques de recrutement des cadres*, mai 2023

Gil Silvestri  
Conseiller Fédéral

”







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](http://vivreapres.fr)

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

# Section fédérale des retraités



La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO se mobilise pour la défense du pouvoir d'achat, du système de retraite, de la Sécurité Sociale, du système de santé et dire NON à l'austérité.

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

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

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO s'associera à la journée du 13 octobre 2023 à l'appel de la Confédération Force Ouvrière en intersyndicale sur les revendications de pouvoir d'achat, d'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux.

Nous soutenons également l'initiative du groupe des 9 qui portera, le 24 septembre devant les préfetures, une revendication d'augmentation immédiate de 10 % des retraites et des pensions.

## Défense du système de retraite

Lors de la mobilisation du 6 juin 2023, la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO exige le retour à la gestion paritaire (patronat syndicats) du système de retraite par répartition sur les bases définies par le Conseil National de la Résistance (CNR) de 1945.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO est plus que jamais opposée au recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans et à l'augmentation de la durée de cotisation.

La mise en application de la réforme au 1er septembre 2023 entraîne la réduction des droits. Le dossier retraite n'est pas clos, nous aurons encore des raisons d'affronter le gouvernement s'il continue à favoriser les marchés financiers et les actionnaires, à construire le déficit en faisant supporter des charges indues et en décrétant des exonérations de cotisations.

Il est question d'aller puiser dans les excédents des caisses de retraites complémentaires pour financer la réforme sur les petites retraites.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO défend des solutions de financement pérenne : augmentation de la cotisation, fin des exonérations non compensées, travailler sur le maintien dans l'emploi des seniors, une hausse générale des salaires plutôt que des primes dites macron ou autres qui n'apportent pas de cotisation sociale supplémentaire.

## Défense de la sécurité sociale et du système de santé

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO dénonce la dégradation de la prise en charge des patients en ville et à l'hôpital, un accès aux soins de plus en plus difficile, la pénurie de médecins, la situation de l'hôpital public.

Revenons à l'origine de la Sécurité Sociale : un accès aux soins pour tous.

Combattons cette médecine, à deux vitesses, imposée par le gouvernement.

### LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DE L'ACTION SOCIALE FO EXIGE

- Le retrait du projet de 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.
- Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle
- Le maintien du financement des retraites par répartition par les cotisations assurant la pérennité du système des retraites du régime général et complémentaire.
- La juste revalorisation du pouvoir d'achat des retraités.
- L'accès aux soins pour tous.
- La prise en charge de la dépendance par la sécurité sociale.
- Le Congrès sera le moment d'échanger sur tous ces sujets avec nos camarades retraités et futurs retraités.

**Jean-Marie PETITCOLLOT**  
**Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités de**  
**l'Action Sociale FO**



# Assistants familiaux



## RENTÉE 2023 : FO EXIGE DES MOYENS POUR LES ASSISTANTS FAMILIAUX

*Un an après la parution des décrets d'application de la Loi Taquet, les Assistantes Familiales et les Assistants Familiaux attendent toujours leur application concrète !!!*

La Commission Nationale des Assistants Familiaux, Public/Privé, FORCE OUVRIERE constate et dénonce les lenteurs déployées par les employeurs (Fonction Publique et Associations) qui rechignent à mettre en œuvre les quelques avancées sociales de la Loi Taquet :

- **Le maintien de 80 % de la rémunération** des assistants familiaux lorsqu'une place n'est pas pourvue n'est pas appliquée systématiquement.

Des employeurs, public, privé, cherchent à contourner la loi en faisant signer des avenants aux assistants familiaux prévoyant moins de places d'accueils que réellement réalisées, pour échapper au maintien de la rémunération à 80 % !

- **Les week-ends de répit** préconisés par la loi ne sont pas mis en place, malgré des initiatives locales intéressantes. En effet, c'est une possibilité apportée par la loi, mais rien n'oblige l'employeur à l'accorder. Il ne s'agit pas forcément d'un week-end par mois systématique, mais d'**un droit qui permette à l'assistant familial d'en bénéficier lorsqu'il en fait la demande.**

Pourtant des employeurs obligent les assistants familiaux à poser des congés payés en lieu et place du week-end de répit, hors de tout cadre légal !

**Article L. 423-33-1 du CASF :** « *Le contrat de travail passé entre l'assistant familial et son employeur peut prévoir que l'assistant familial bénéficie d'au moins un samedi et un dimanche de repos consécutifs par mois, qui ne s'imputent pas sur la durée de congés payés qui lui est accordée* ».

## La Commission Nationale des Assistants Familiaux, Public/Privé, FORCE OUVRIERE revendique :

- L'octroi de la prime pouvoir d'achat à tous les assistants familiaux, public, privé
- L'application immédiate de la loi du 7 février 2022, en matière de maintien de la rémunération, dans l'esprit de la Loi qui vise une amélioration substantielle du métier d'assistant familial, dans un but de valorisation du métier pour permettre le recrutement national indispensable ;
- Une augmentation régulière des indemnités d'entretien indexée sur l'inflation et le coût de la vie
- Les 183 euros pour tous et sans contrepartie



### VOUS ÊTES SALARIÉ(E) D'UNE ASSOCIATION :

#### FNAS FO

7, passage Tenaille 75014 PARIS  
01 40 52 85 80  
[www.fnasfo.fr](http://www.fnasfo.fr) [lafnas@fnasfo.fr](mailto:lafnas@fnasfo.fr)

### VOUS ÊTES SALARIÉ(E) D'UNE COLLECTIVITÉ PUBLIQUE :

#### Fédération FO SPS

153-155, rue de Rome  
75017 PARIS - 01 44 01 06 00  
[www.fo-publics-sante.org](http://www.fo-publics-sante.org)  
[fo.territoiaux@fosps.com](mailto:fo.territoiaux@fosps.com) (Territoriaux)  
[fo.sante-sociaux@fosps.com](mailto:fo.sante-sociaux@fosps.com) (Hospitaliers)

RÉSIS-  
TANCE

RÉSIS-  
TANCE

RÉSIS-  
TANCE





## CHARITY BUSINESS

### « Les Valeurs » de la Sauvegarde de l'Enfance ?

**Plutôt que d'engager un recours administratif** contre le conseil départemental 37 qui a refusé de s'acquitter des produits de tarification ADSE en 2018 à hauteur 1 900 000 euros (argent qui manque cruellement aujourd'hui), la Sauvegarde 37 s'est lancée tête baissée dans la mendicité (oups pardon, le charity business) pour conduire le projet « **Maison Parents Enfants** ».

**En avril 2023** : la newsletter de la Sauvegarde de l'Enfance annonce benoitement que la Sauvegarde est lauréate de la Nuit du bien commun !

Figurez-vous que la Sauvegarde 37 était sur la scène du Grand théâtre de Tours ! Pour défendre son projet « **Maison parents – enfants** » lors de la 1ère édition tourangelle de la Nuit du bien commun, bigre !! Il s'agit d'une soirée d'enchères solidaires cocoricote la newsletter. Des enchères solidaires ? On n'arrête pas le progrès ! La Sauvegarde 37 explique qu'elle marchera sur la moquette épaisse du grand théâtre au côté de gens très bien comme tout, et cite : la fondation Groupe EDF, le Crédit Agricole Touraine Poitou, Orange, le Conseil Départemental d'Indre-et-Loire. A dessein la Sauvegarde 37 oublie de citer du beau monde, elle a raison cela ternirait son image... Tout ça pour espérer récupérer 30 000 euros. Une somme, en somme, qui mérite quelques dissimulations et compromissions, c'est cela l'art de la... communication... à la Sauvegarde 37 comme partout ailleurs...

**Le premier enfumage est pour le CSE.** La Sauvegarde 37 refusa d'abord de répondre aux questions du CSE sur la modélisation du financement de la maison parents-enfants. Puis, voyant qu'elle s'exposait à un possible recours pour délit d'entrave la représentante de la Sauvegarde 37 au CSE devisa vaguement sur un possible financement par mécénat.

Aucune mention de la Nuit du Bien Commun, bien sûr...

Presque en même temps, la Sauvegarde informait (communiquait, pardon) via sa newsletter de sa participation à la Nuit du Bien Commun.

Ainsi personne ne pourra dire qu'elle n'avait rien dit, malin non ?



## TOUT EST POSSIBLE...

La Négociation Annuelle Obligatoire qui a eu lieu à la Maison de Retraite d'Aizenay en Vendée a été fructueuse et salubre !

Hormis la négociation sur divers points tels que sur :

- **Le chèque vacances** : mis en place depuis 2021, appréciés des salariés et considérés comme un avantage intéressant. Il a été convenu de son renouvellement pour l'année 2023 à hauteur de 250 euros par an, que ce soit pour les salariés en CDI ou en CDD, dès lors qu'une ancienneté d'au moins un an au sein de l'établissement au 31/12 de l'année précédente est acquise.
- **Le chèque « Ancienneté »** : le CSE a obtenu de revoir les conditions et montants de cette attribution de chèque de manière à valoriser les salariés à partir de 10 ans d'ancienneté puis tous les 5 ans : 10 ans : 50 euros, 15 ans : 75 euros, 20 ans : 100 euros, 25 ans : 150 euros, 30 ans : 200 euros.
- **Le Budget des œuvres sociales** : le CSE a obtenu pour 2022 le renouvellement de la clause de la NAO de 2017 visant à allouer la somme supplémentaire de 1500 euros pour améliorer le budget des œuvres sociales du CSE, par un versement exceptionnel.
- **La Qualité de Vie et Conditions de Travail** : « massage et bien-être », il a été renouvelé la proposition d'une séance de massage bien-être au profit des salariés sous contrat à durée indéterminée.

## Une mesure négociée qui n'est pas des moindre est celle de l'augmentation de la valeur du point !

Dans un contexte continu d'augmentation du coût de la vie, de tensions en matière de recrutement et de nécessaire fidélisation des professionnels, les parties se sont accordées sur l'importance d'une nouvelle revalorisation de la valeur du point pour l'ensemble des salariés de l'Association.

Aussi, après négociation avec de la Direction de l'EHPAD, à compter du 1er janvier 2023, la valeur du point est fixée à 4.66 euros. Pour rappel, actuellement elle est de 4,58 euros dans la convention collective 51.

Cette mesure constitue une réponse immédiate au choc inflationniste des derniers mois. Elle permet à l'ensemble des salariés de bénéficier d'une évolution de leur rémunération.

Tous les éléments de salaires dont le mode de calcul dépend de la valeur du point seront donc impactés par cette décision.

Le SDAS FO 85 félicite les camarades pour cette négociation qui montre que les revendications en matière de salaire sont possibles et qu'il faut continuer dans ce sens et ne jamais baisser les bras.

**La délégation syndicale FO  
Le SDAS 85**



## 183 € POUR TOUS ! PAS ENCORE MAIS ON AVANCE...

L'ESAT et le Centre d'Habitat « Les 4 vents » ont mené une négociation sur les 183 euros pour TOUS depuis juin 2022.

Suite à l'application de la revalorisation pour les métiers de l'accompagnement socio-éducatif en juillet 2022 (rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 22), le CSE des « 4 vents » s'est mobilisé à chaque réunion pour réclamer ces 183 € pour tous les salariés de l'association.

Pour rappel, l'activité principale des « 4 vents » est un village vacances ouvert à tous, plusieurs salariés embauchés ne font donc pas partie de la revalorisation salariale puisqu'ils sont soit rémunérés par le budget production (pourtant ils accompagnent des personnes en situation de handicap pendant leur travail), soit ce sont des personnels administratifs.

Les services administratifs, accueil, réservation, animation du village vacances et les salariés suppléants tels que les moniteurs d'atelier à l'ESAT n'étaient donc pas concernés.

Suite aux propositions du CSE relatives aux 183 € pour tous et de la direction, le Conseil d'Administration a tranché et a validé une indemnité depuis novembre 2022, rétroactive au 1er avril 22.

Certes non équivalente aux 183 € mais mieux que rien : 150 € brut soit 112 net par mois.

Une avancée non négligeable et saluée des salariés qui restent toujours dans l'attente d'être reconnus au même titre que tous, car sans eux, l'ESAT n'existerait pas.

Le combat continue à tous les niveaux !

**Les membres du CSE**





POUR LES

# DR OI TS



XIXÈME CONGRÈS - 2023

**DR  
M'IA DIT**

---

**MON PETIT  
DROIT**

**M'IA DIT**

---

**MON PETIT  
DROIT**





## INFRACTIONS ROUTIÈRES

### ► quelles sont leurs conséquences dans le cadre professionnel ?

#### ► VÉHICULE DE L'ENTREPRISE MIS À DISPOSITION DU SALARIÉ

Il est fréquent que l'employeur mette à la disposition des salariés un véhicule de l'entreprise, pour les emplois qui le justifient. Concrètement, deux modalités de mise à disposition sont possibles :

- L'employeur peut mettre à la disposition du personnel, de manière non nominative, des **véhicules de service** (camionnette, camion, véhicule commercial), à titre exclusivement professionnel. Dans ce cas, les conditions d'utilisation et d'entretien de ces véhicules de service doivent être définies dans le règlement intérieur de l'entreprise. Pour les salariés concernés, une clause du contrat peut renvoyer à ces dispositions.
- L'employeur peut également mettre à la disposition d'un salarié, personnellement, une **voiture de fonction**. Dans ce cas, il peut interdire l'utilisation de ce véhicule à des fins personnelles ou l'autoriser. Il est préférable de définir précisément, dans le contrat de travail, les conditions d'utilisation de ce véhicule et les obligations du salarié afférentes à celui-ci (entretien, fourniture des justificatifs pour le remboursement des frais d'essence, de parking et de péage, signalisation des accidents ou incidents).

#### ► QUE SE PASSE-T-IL EN CAS D'ACCIDENT DE LA CIRCULATION IMPLIQUANT UN VÉHICULE DE L'ENTREPRISE ?

Lorsqu'un accident de la circulation implique un véhicule de l'entreprise, le salarié ne peut être tenu de prendre à sa charge ni les dommages causés à ce véhicule, ni même la franchise d'assurance, sauf s'il a commis une faute lourde. En effet, la responsabilité du salarié à l'égard de l'employeur ne peut résulter que de sa faute lourde. Et il serait vain d'insérer dans le contrat de travail une clause prévoyant qu'en cas d'accident responsable ou sans tiers identifié survenu avec le véhicule fourni par l'entreprise au salarié, ce dernier paiera une franchise. Une telle clause serait inefficace juridiquement, sauf pour l'employeur à prouver la faute lourde du salarié (**Cass.soc, 6 mai 2009, n°07-44.485**).

Par ailleurs, le salarié qui a causé un accident de la circulation en conduisant un véhicule de l'entreprise dans les limites de la mission qui lui a été confiée par l'employeur ne saurait être tenu d'indemniser la victime de cet accident (**Cass. 2<sup>ème</sup> civ, 28 mai 2009, n°08-13.310**). L'employeur est seul responsable des dommages causés à

cette victime, à moins pour lui de démontrer que le salarié a agi hors des fonctions auxquelles il était employé, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions (**Cass. crim, 7 janvier 2003, n°02-80.614**).

#### ► QUEL EST LE RÉGIME JURIDIQUE DU VÉHICULE DE FONCTION À USAGE MIXTE ?

Dès l'instant où le véhicule de fonction peut être utilisé par le salarié dans le cadre de sa vie privée et qu'il est mis à sa disposition de façon permanente (y compris pendant les week-ends et congés), il constitue un avantage en nature. Pour le calcul des cotisations sociales afférentes, le montant de cet avantage est évalué, au choix de l'employeur, soit sur la base des dépenses réellement engagées, soit sur celle d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel en cas de location de celui-ci.

Par ailleurs, lorsque la fourniture d'un véhicule de fonction pouvant être utilisé à des fins personnelles est prévue au contrat de travail, l'employeur ne peut pas unilatéralement décider d'y mettre un terme. La suppression d'un tel avantage en nature peut s'analyser en une réduction

de la rémunération contractuelle du salarié et éventuellement justifier une prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur (**Cass.soc, 23 novembre 2011, n°09-73.029**), ou même être considérée comme une sanction pécuniaire prohibée (**Cass.soc, 12 décembre 2000, n°98-44.760**). En cas de suspension du contrat de travail ou pendant la durée du préavis dont le salarié est dispensé d'exécution, l'employeur ne peut pas davantage exiger du salarié qu'il restitue son véhicule de fonction dont il peut faire usage dans sa vie personnelle (**Cass.soc, 2 juillet 2003, n°01-41.728 ; Cass.soc, 24 mars 2010, n°08-43.996**). Peu importe que le contrat de travail prévoie le contraire s'agissant du préavis (**Cass.soc, 11 juillet 2012, n°11-15.649**).

### ► QUI EST PÉNALEMENT ET PÉCUNIAIREMENT RESPONSABLE DES INFRACTIONS COMMISES DANS LA CONDUITE D'UN VÉHICULE ?

Selon l'**article L 121-1 du Code de la route**, le principe, en la matière, est que le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite de ce véhicule. C'est donc le salarié qui a commis l'infraction qui en est pénalement responsable. Pour autant, il n'est pas nécessairement redevable de l'amende. Deux séries de règles font peser sur l'employeur le paiement des amendes encourues pour les infractions au Code de la route commises par le salarié à l'occasion de ses fonctions.

#### Imputation de l'amende à l'employeur sur décision du tribunal.

Lorsque le conducteur a agi en qualité de préposé, le tribunal a la possibilité, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, de décider que le paiement des amendes de police prononcées est mis en totalité ou en partie à la charge de l'employeur. Celui-ci doit avoir été cité à l'audience (**Article L 121-1, al 2 du Code de la route**). Autrement dit, lorsque le tribunal estime que le comportement de l'employeur a pu influencer sur la commission de l'infraction par le salarié (par exemple, l'employeur lui a demandé d'effectuer des livraisons dans des délais trop courts), il peut le sanctionner en mettant à sa charge tout ou partie de l'amende prononcée.

**La condamnation reste néanmoins inscrite sur le casier judiciaire du salarié, et non sur celui de l'employeur.**

#### Responsabilité pécuniaire du titulaire de la carte grise pour certaines infractions.

D'autre part, la responsabilité pécuniaire de certaines infractions au Code de la route incombe, par exception, au titulaire de la carte grise. C'est le cas pour :

- Les infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules, sur l'acquittement des péages et sur l'abandon d'ordures, de déchets, de matériaux ou d'autres objets (**Article L 121-2 du Code de la route**) ;
- Une liste limitative de contraventions à la réglementation (**Article L 121-3 du Code de la route**).

Selon l'**article R 121-6 du Code de la route**, ces contraventions concernent :

- Le port d'une ceinture de sécurité homologuée ;
- L'usage du téléphone ou d'écouteurs ;
- L'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
- L'arrêt, le stationnement ou la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- Le respect des distances de sécurité entre les véhicules, le franchissement et le chevauchement des lignes continues, le sens de la circulation ou les manœuvres interdites, les signalisations imposant l'arrêt des véhicules ;
- Les vitesses maximales autorisées ;
- Le dépassement ;
- L'engagement dans une intersection ;
- La priorité de passage à l'égard du piéton ;
- L'obligation du port d'un casque ;
- L'obligation d'être couvert par une assurance garantissant la responsabilité civile ;
- Le port de plaques d'immatriculation ;
- Le niveau d'émissions sonores.

Concrètement, lorsqu'un salarié commet l'une de ces infractions au volant d'un véhicule dont le certificat d'immatriculation est établi au nom de l'employeur, c'est ce dernier qui est débiteur de l'amende. Si la carte grise du véhicule est établie au nom d'une personne morale (la société employeur), le paiement de l'amende incombe au représentant légal de cette personne morale (**Articles L 121-2 et L 121-3 du Code de la route**), mais pas au

salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs (**Cass.crim, 13 octobre 2010, n°10-81.575**).

En revanche, selon l'**article L 121-3 du Code de la route**, le titulaire de la carte grise du véhicule ou son représentant, s'il s'agit d'une personne morale, n'est pas pénalement responsable de l'infraction. Le dirigeant de l'entreprise ne s'expose donc ni à un retrait de points ni à une inscription de l'infraction à son casier judiciaire.

L'employeur ou son représentant peut se dégager de cette responsabilité pécuniaire :

- ▶ En établissant l'existence d'un événement de force majeure ;
- ▶ Ou en fournissant, selon les articles **L 121-2 et L 121-3 du Code de la route**, des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction (**Cass.crim, 26 novembre 2008, n°08-83.003**). Il ne suffit pas à l'employeur ou à son représentant légal d'apporter des éléments démontrant qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction pour être déchargé du paiement de l'amende. S'il ne souhaite pas payer l'amende encourue, il doit fournir les éléments permettant d'identifier le salarié qui conduisait le véhicule au moment où l'infraction a été commise (**Cass.soc, 17 avril 2013, n°12-87.490**).

En cas de violation des règles relatives à l'équipement ou à la charge du véhicule, c'est l'employeur qui est pénalement responsable, sauf délégation de pouvoir donnée à un salarié de l'entreprise.

- ▶ **Obligation de désigner les auteurs d'infractions routières.** Selon l'**article L 121-6 du Code de la route**, l'employeur doit désormais communiquer aux autorités l'identité, l'adresse et le numéro de permis de conduire des salariés ayant commis avec un véhicule de l'entreprise des infractions routières constatées par des dispositifs de contrôle automatiques (radars routiers par exemple). Le représentant légal dispose de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention pour adresser aux autorités ces informations.

La transmission des informations est réalisée par lettre recommandée avec avis de réception ou de façon dématérialisée sur le site : [www.antai.gouv.fr](http://www.antai.gouv.fr)

À défaut de transmission des informations, le représentant légal de l'entreprise est passible d'une amende dont le montant peut atteindre 750 €. La responsabilité pénale de la personne morale peut également être recherchée pour cette infraction

lorsqu'elle est commise pour son compte par le représentant légal (**Cass.crim, 11 décembre 2018, n°18-82.628**).

### ▶ **SUSPENSION OU RETRAIT DU PERMIS DE CONDUIRE DU SALARIÉ EST-CE UNE CAUSE DE LICENCIEMENT ?**

Le retrait ou la suspension du permis de conduire d'un salarié qui utilise un véhicule pour l'exercice de ses fonctions ne peuvent pas en eux-mêmes constituer un motif de licenciement.

#### **Infraction commise en dehors du temps de travail.**

Tout d'abord, si le retrait ou la suspension du permis de conduire d'un salarié fait suite à une infraction commise dans le cadre de sa vie personnelle, l'employeur ne peut pas y voir une faute justifiant son licenciement. La Cour de cassation considère que le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne peut être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé des obligations qui découlent de son contrat de travail (**Cass.soc, 3 mai 2011, n°09-67.464 ; Cass.soc, 10 juillet 2013, n°12-16.878**). Par conséquent, si le retrait ou la suspension du permis de conduire du salarié a été prononcé en raison d'une infraction commise en dehors du temps de travail, quelle qu'elle soit et quelles que soient les fonctions du salarié, l'employeur ne peut pas y voir une faute. Un licenciement disciplinaire fondé sur un tel motif serait nécessairement jugé sans cause réelle et sérieuse. Une clause du contrat de travail qui prévoit sa rupture en cas de retrait du permis est donc nulle et le licenciement fondé sur cette clause est sans cause réelle et sérieuse (**Cass.soc, 12 février 2014, n°12-11.554**).

En revanche, dès l'instant où la suspension ou le retrait du permis de conduire du salarié le place dans l'impossibilité d'exécuter son contrat, l'employeur peut le licencier pour motif personnel (non disciplinaire).



**Lorsque la conduite d'un véhicule ne constitue pas l'un des éléments des fonctions du salarié, la suspension provisoire du permis de conduire ne peut pas caractériser une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass.soc, 4 mai 2011, n°09-43.192).**

Par ailleurs, si la suspension ou le retrait du permis de conduire, en eux-mêmes, ne constituent pas une faute, le fait, pour le salarié, de dissimuler sa situation et de

conduire un véhicule de l'entreprise sans permis caractérise une faute pouvant justifier un licenciement.

### **Infraction commise pendant le temps de travail.**

La suspension ou le retrait du permis de conduire du salarié, en raison d'une infraction commise pendant le temps de travail, peut révéler l'existence d'un manquement de celui-ci à ses obligations contractuelles. Ainsi, lorsque le retrait du permis est lié à des faits de conduite en état d'ébriété pendant le temps de travail, un licenciement pour faute grave peut être prononcé. Dans ce cas, la faute réside, non dans le retrait du permis, mais dans l'état d'ébriété du salarié qui est de nature à mettre en danger les personnes et les biens.

En revanche, lorsque la suspension ou le retrait du permis de conduire résulte de l'épuisement des points du salarié, il est délicat de voir, dans la dernière infraction commise au temps de travail, une faute justifiant un licenciement. Un licenciement motivé par l'impossibilité pour le salarié d'exécuter son travail en raison de la suspension ou de la perte de son permis reste cependant envisageable, avec les réserves exposées ci-dessus.



**En cas de suspension du permis de conduire d'un salarié protégé, même si la possession d'un permis de conduire valide est nécessaire à l'exercice de ses fonctions, l'employeur doit conserver le salarié dans l'entreprise, mais aussi continuer à le rémunérer, jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail (Cass.soc, 2 décembre 2009, n°08-43.466).**

### **► L'EMPLOYEUR PEUT-IL EXIGER DU SALARIÉ QU'IL LUI COMMUNIQUE SON NOMBRE DE POINTS ?**

Pour éviter d'embaucher un salarié qui a déjà perdu beaucoup de points sur son permis de conduire et risque d'être dans l'impossibilité de poursuivre ses fonctions à la prochaine infraction au Code de la route, l'employeur peut être tenté de collecter des informations sur le nombre de points détenus par les différents candidats au poste à pourvoir. **Cette pratique est pourtant interdite** : les informations relatives au nombre de points détenus par le titulaire d'un permis de conduire ne peuvent être collec-

tées que par les autorités administratives et judiciaires qui doivent en connaître, à l'exclusion notamment des employeurs (**Article L 223-7 du Code de la route**).

Si l'emploi à pourvoir consiste à conduire des véhicules automobiles ou nécessite que le salarié conduise un véhicule pour exercer ses fonctions, l'employeur peut, en revanche, exiger de ce dernier qu'il justifie de la possession du permis de conduire adéquat, suivant le type de véhicule en cause. Il est également possible d'insérer, dans le contrat de travail, une clause relative au permis de conduire, en précisant que le salarié doit être titulaire d'un permis de conduire valide pour exercer son emploi. Mais il n'est pas possible de prévoir que le retrait ou la suspension du permis de conduire entraîneront automatiquement la rupture du contrat, ni même qu'ils constitueront une cause de licenciement. Une telle clause est sans effet juridique et ne lie pas le juge lorsqu'il apprécie le bien-fondé du licenciement (**Cass.soc, 14 novembre 200, n°98-42.371**).

**David LEGRAND**  
Secrétaire Général Adjoint





# CALENDRIER FÉDÉRAL 2024

	Bureau Fédéral	Conseil Fédéral	Stages à Noirmoutier	Parcours Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux d'association	Parcours Travail et Handicap	Parcours Cadres
<b>JANVIER</b>	03 et 04 22 et 23					
<b>FÉVRIER</b>	13 et 14					
<b>MARS</b>	06 et 07 28		Du 18 au 22			
<b>AVRIL</b>	08 25 et 26	Du 09 au 11				
<b>MAI</b>	14 et 15					
<b>JUIN</b>	05 et 06 24	Du 25 au 27				
<b>JUILLET</b>	10					
<b>AOÛT</b>	28 et 29					
<b>SEPTEMBRE</b>	17 et 18	10	Du 23 au 27			
<b>OCTOBRE</b>	16 et 17					
<b>NOVEMBRE</b>	05 et 06		Du 18 au 22			
<b>DÉCEMBRE</b>	02	Du 03 au 05				

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](mailto: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 : 25/09/2023 - B.A.T. : 02/10/2023 - Date supposée de réception : 09/10/2023