

LES IMPACTS D'UN MANAGEMENT TOXIQUE ET BRUTAL NE DOIVENT PAS ÊTRE MINIMISÉS

UN NOUVEAU LOGO ET ON REPART A ZERO ?

A notre grande surprise, en mars 2023, nous avons découvert lors des assemblées générales de pôle, le nouveau plan d'action de la Direction, à savoir : **CHANGER le LOGO du CDEF 93 !** Bien que ce logo existe depuis la création du CDEF en 2004 et que les enfants accueillis aient participé activement à sa construction, que nenni ...



Pourtant ce logo historique représente l'identité et les valeurs du CDEF 93 que la Direction semble vouloir balayer, en imposant la mise en place d'un nouveau en urgence. Sous couvert d'un « pseudo referendum » auprès des personnels, **3 LOGOS** sont proposés, sans laisser le choix aux agents de conserver le **LOGO ACTUEL**.

La Direction du CDEF souhaiterait-elle faire peau neuve en changeant le LOGO comme elle a fait en dénommant certaines structures comme celle du PHARE à Aulnay-Sous-Bois ?

- Bien que les assemblées générales de pôle ne soient pas terminées, dès le 4 avril, la Direction a ouvert un **sondage sur les 3 logos définis** pour une clôture dans un premier temps au 21 avril (date de l'AG du pôle technique) qui a été reportée au 9 mai puis au 16 mai 2023. **Ce nouveau logo manquerait-il d'attractivité ?**
- La Direction ne cesse de parler d'**ECONOMIE** et d'**ECOLOGIE** pourtant ce changement aura bien un **impact non négligeable** de la création (recours à un graphiste) à la mise en œuvre effective de cette décision sur l'ensemble du CDEF 93 : *changement de papiers en tête, d'enveloppes, de panneaux signalétique d'entrée des sites, de panneaux d'évacuation de chaque bâtiment du CDEF, etc...*

EST-CE UNE PRIORITE FACE AUX DIFFICULTES RECURRENTES RENCONTREES ? : Carence de personnels notamment éducatifs, conditions de travail délétères, souffrance des personnels ...

PROJET D'UNE CUISINE CENTRALE AU CDEF

Pour rappel, en février 2023, plusieurs agents ont alerté **FORCE OUVRIERE** concernant un **projet de cuisine centrale sur le pôle BORNICHE**. Lors des A.G. de pôle en mars, la Direction Générale a confirmé son souhait de fermer, à moyen terme, les cuisines des petites structures ainsi que la cuisine collective de Villepinte, au profit d'une cuisine centrale interne au CDEF. A ce jour, la direction n'a communiqué **aucune information ni dossier auprès des représentants du personnel** concernant ce projet de fermeture des cuisines et de modification du site de BORNICHE où serait envisagée l'installation de la cuisine centrale.



- **FORCE OUVRIERE** rappelle que le **Projet Pluri annuel d'Investissement (PPI) adopté en janvier 2019** avait bien un projet de construction d'une cuisine centrale (tout en conservant certaines cuisines dans les structures du CDEF) ainsi qu'un bâtiment logistique pour accueillir une lingerie centrale sur le site de VILLEPINTE (93) et non sur le pôle BORNICHE à Mary sur marne (77).
- **FORCE OUVRIERE** souligne que **les cuisiniers ne sont pas uniquement des prestataires culinaires**, notamment sur les petites structures, mais bien des agents faisant partie intégrante de l'accompagnement du public accueilli.

FORCE OUVRIERE REVENDIQUE LE MAINTIEN DE CUISINE DE PROXIMITE DANS L'ENSEMBLE DES STRUCTURES DU CDEF ET CONTESTE CE PROJET DE CUISINE CENTRALE EXENTREE !

COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT DU 28 MARS 2023

PRIME DE SERVICE
2022

Lors du CSE du 28 mars 2023, **FORCE OUVRIERE** a demandé à l'ordre du jour qu'une **transparence** soit faite sur le **versement** de la **prime de service 2022**, réclamant le calcul financier de la première et seconde répartition ainsi que le montant exact du reliquat 2022. Ce reliquat varie chaque année puisqu'il correspond au cumul de l'abattement sur les arrêts maladie (1^{ère} répartition). Il est ensuite redistribué aux agents sur la seconde répartition. Sur ce point, la DRH nous a transmis un document datant de 2015 ! **Bien qu'elle se soit engagée à nous transmettre un document actualisé, nous restons toujours en attente de ce dernier.**

CONCOURS SUR TITRE
2023 - 2024

Suite à la demande de **FORCE OUVRIERE** de l'actualisation des dates de **CONCOURS SUR TITRE 2023**, la Direction nous a fait part d'une **PREVISION SUR 1 AN ET DEMI** permettant aux agents de pouvoir se projeter et être fidélisés au CDEF

CONCOURS SUR TITRE	2023-2024
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	1 ^{er} semestre 2023 (15 juin)
AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE	1 ^{er} semestre 2023
CADRE SOCIO EDUCATIF	1 ^{er} semestre 2023
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS	2 ^{ème} semestre 2023
ASSISTANT MEDICO ADMINISTRATIF	2 ^{ème} semestre 2023
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF	2 ^{ème} semestre 2023
EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	1 ^{er} semestre 2024
MONITEUR EDUCATEUR	1 ^{er} semestre 2024
PSYCHOLOGUE	1 ^{er} semestre 2024

PLAN DE FORMATION
2023

Concernant le plan de formation 2023, les **formations collectives et transversales** ont fait l'objet d'un passage en commission de formation en 2022, ce qui a permis un échange entre la direction et les représentants du personnel. Cependant, tel n'a pas été le cas sur les **demandes de formations individuelles** et ce, malgré les relances de FORCE OUVRIERE. Nous déplorons le manque de transparence sur ce plan de formation individuelle 2023, ce qui a empêché les représentants FORCE OUVRIERE d'être garant d'une certaine neutralité quant aux choix et aux arbitrages effectués par la Direction. **Pour 2023, 55 demandes de formations ont été validées sur 196 demandes initiales.** Pour ne pas pénaliser les agents dans l'attente de leurs formations, **FORCE OUVRIERE** a décidé de s'abstenir sur ce dossier et ne pas voter contre.

RECLASSEMENT ASE
EJE AU 2^{ème} GRADE

Suite à la note de service du 21 février 2023 relative au reclassement dans le second grade des Assistants Socio-Educatifs (ASE) et des Educateurs de Jeunes Enfants (EJE) faisant suite à 2 réunions avec les représentants du personnel, **FORCE OUVRIERE** demande la **clarification concernant les critères donnant accès au second grade**. En effet, seuls les ASE et EJE de classe supérieure du 1^{er} grade ont pu bénéficier de ce reclassement or un certain nombre d'ASE et d'EJE du 1^{er} grade qui remplissent également les conditions **reste toujours en attente de régularisation**. Une nouvelle réunion aurait dû se tenir le 16 mai, elle a été malheureusement reportée par la DRH. N'hésitez pas à contacter les représentants FO pour plus d'informations.

PROJETS DE SERVICES
SAUO POLE ADOL.

Les représentants FO se sont abstenus sur les **projets de service** des **4 SAUO** du **pôle adolescents** (Sevrans, Epinay, Montfermeil, Villemonble) au regard de la mise en place d'ACCUEIL MIXTE à court et moyen terme. Pour **FORCE OUVRIERE**, **CE PROJET EN L'ETAT ACTUEL** des structures du pôle adolescents demeure **DANGEREUX compte tenu de la carence récurrente d'effectif éducatif sur ce pôle**. Ce changement systémique nécessite un **ACCOMPAGNEMENT PROGRESSIF DES EQUIPES** et également **UNE MISE EN PLACE EN DOUCEUR** permettant un accueil efficient et en toute sécurité des publics accueillis lorsque les conditions seront réunies.

ABSTENTION

ABSTENTION

❖ La Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 impose l'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG) aux établissements publics. Ces LDG ont pour objectif de définir la **politique des Ressources Humaines sur les 5 années à venir** (de janvier 2023 à décembre 2028). Bien que **FORCE OUVRIERE** ait participé activement aux échanges avec la Direction sur la construction de ces LDG durant 2 ans, nous regrettons **l'absence d'ambition quant à la résorption de l'emploi précaire dans le CDEF**. Pourtant la stabilisation des situations des agents par l'octroi de contrat de longue durée, voire à durée indéterminée, **dans l'attente de concours sur titre, et notamment sur les postes en tension**, devrait représenter une priorité. A cela s'ajoute un **manque d'attractivité** au regard des conditions de travail mais aussi de **l'absence d'ambition salariale**, notamment par le versement du CTI SEGUR à tous les personnels hospitaliers du CDEF 93 au même titre que ceux du secteur sanitaire. Par ailleurs, **FORCE OUVRIERE** restera attentive quant au nouveau mode **d'évaluation professionnelle à objectifs** qui débute cette année afin que les agents ne soient pas lésés dans leur déroulement de carrière. Pour toutes ces raisons, **FORCE OUVRIERE** a émis un avis **CONTRE** au C.S.E. et a confirmé son vote en Conseil d'Administration le 13 avril 2023.

CONTRE

❖ Suite à la Loi TAQUET du 7 février 2022 et au Décret d'application régissant les rémunérations, une nouvelle politique salariale des assistants familiaux au CDEF est effective à compter du 01.01.2023 **avec rétroactivité au 01.09.2022**. Un livret spécifique aux ASSFAM devrait prochainement voir le jour suite à la demande de **FORCE OUVRIERE** depuis 2 ans.

Les négociations salariales concernant les assistants familiaux qui se sont tenues le 17.03.2023, ont abouti à une **augmentation de l'ensemble des rémunérations** (cf. ci-dessous) :

REMUNERATION et INDEMNITE D'ENTRETIEN	Jusqu'en AOUT 2022	A partir de SEPTEMBRE 2022	
Rémunération ACCUEIL CONTINU au 1 ^{er} enfant à partir du 2 ^{ème} enfant	155 h SMIC /mois 105 h SMIC /mois	162 h SMIC / mois 112 h SMIC / mois	↗
Rémunération ACCUEIL D' URGENCE et ADOPTION (rémunération pour chaque accueil)	170 h SMIC / mois	177 h SMIC /mois	↗
Rémunération ACCUEIL INTERMITTENT	4,8 h SMIC / jour	5,86 h SMIC / jour	↗
Indemnité d' ENTRETIEN – accueil CONTINU et accueil INTERMITTENT	1,8 h SMIC /jour	1,8 h SMIC /jour	→
Indemnité d' ENTRETIEN – accueil d' URGENCE	2,3 h SMIC / jour	2,3 h SMIC / jour	→
Indemnité d' ACCUEIL NON REALISE (accueil continu)	2,8 h SMIC / jour (aucun enfant confié)	80 % rémunération (par place d'accueil)	↗
Indemnité de DISPONIBILITE (accueil urgence)	3 h SMIC /jour	90 % rémunération (par place d'accueil)	↗

Nota Bene : A compter du 01.09.2022, la **Fonction globale d'Accueil** (FGA) ainsi que **l'indemnité d'attente** disparaissent. En cas de suspension de fonction, l'ASSFAM bénéficie du maintien de sa rémunération, hors indemnités et fournitures.

L'indemnité d'attente est remplacée par **l'indemnité d'ACCUEIL NON REALISE** pour l'accueil continu et par **l'indemnité de DISPONIBILITE** pour l'accueil d'urgence.

FORCE OUVRIERE revendique que ces indemnités d'accueil non réalisé et de disponibilité soient **payées à 100 % de la rémunération** au regard des contrats de travail conclus AVEC EXCLUSIVITE, en 2019, entre le CDEF et les assistants familiaux.

Lors des négociations, la formule de l'**Indemnité Représentative de Congés Payés (IRCP)** a été revue en application de la réglementation en vigueur, à la demande de **FORCE OUVRIERE**.

FORCE OUVRIERE réitère l'obligation de fournir **MENSUELLEMENT** aux ASSFAM des deux Placements Familiaux leur **tableau récapitulatif de paie au FORMAT A3** (via les secrétariats des PF) afin qu'ils puissent lire leur bulletin de salaire de façon efficiente.

Bien que **FORCE OUVRIERE** ait été entendu sur un certain nombre de points lors des négociations, l'octroi du **CTI SEGUR à l'ensemble des ASSFAM** (237,65 € brut /mois) reste une revendication toujours d'actualité. De plus, bien que la Loi TAQUET prévoit l'éventualité d'un **WEEK-END de REPIT par MOIS** (*non imputable sur les congés annuels*), la Direction n'a pas souhaité l'appliquer systématiquement pour des raisons économiques et organisationnelles. **FORCE OUVRIERE** continuera de revendiquer l'octroi d'un week-end régulier pour chaque ASSFAM afin de se ressourcer face aux situations d'enfants accueillis de plus en plus complexes.

Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) du 31 MARS 2023

Lors de l'instance F3SCT du 31.03.2023, il a été soumis à l'ordre du jour :
« **Projet de délibération des visites de site (structure du CDEF) incluant une projection sur l'année** ».

Ces visites de site effectuées par la F3SCT se substituent aux visites d'inspections organisées auparavant par les représentants du personnel au CHSCT. Au regard de la nouvelle réglementation, la direction nous a soumis un projet de délibération sur l'organisation des visites de sites.



Durant une heure, **FORCE OUVRIERE** a tenté de faire entendre à la Présidente de la F3SCT (DG CDEF) les **réserves qui animaient les représentants du personnel quant à la présence de la Direction** (ou de son représentant), **lors de la rencontre avec les personnels des structures visitées**. L'objectif étant de permettre aux agents de s'exprimer librement, sans se sentir contraint par un lien

hiérarchique, et d'échanger sur leurs conditions de travail en toute sérénité. Il est à noter qu'aucune réserve n'a été émise sur la présence de la Direction lors de la visite des locaux.

FORCE OUVRIERE rappelle que l'organisation des visites d'inspection du CHSCT était **fortement appréciée jusqu'à présent**. Le matin, le CHSCT rencontrait **seul** le responsable de service ou de pôle puis il effectuait la visite des locaux de la structure en sa présence. L'après-midi était dédiée à la rencontre des personnels psycho-éducatif, technique et administratif. Cette organisation permettait de respecter la place de chacun et d'accorder le temps nécessaire à un échange sans aucune entrave ni appréhension. **FO maintient cette position**.

**FORCE OUVRIERE RESTE A VOTRE DISPOSITION POUR VOUS RENCONTRER
ECHANGER et REVENDIQUER SUR VOS CONDITIONS DE TRAVAIL
N'HESITEZ PAS A NOUS INTERPELLER !**

ABSTENTION

CONTRE