



NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE : REVENDEICATIONS CGT 2026



*« Soyez réaliste, demandez l'impossible »
Ernesto Che Guevara*

PREAMBULE

Comme depuis de nombreuses années les revendications que souhaite porter la CGT pour les salariés d'APF France handicap dans le cadre des NAO constitue son cahier revendicatif réalisé par sa base lors des réunions de ses délégués syndicaux et représentants de section syndicale des périmètres CSEE.

En 2025 c'est 310 de nos collègues qui ont perdu leur emploi dans le cadre du PSE et qui ont été mis à la porte d'APF Fh. Ce PSE a coûté plus de 13 millions d'euros.

Malgré cela APF Fh lors de sa clôture des comptes pour l'année 2025 renoue avec les excédents + 8 millions d'euros.

Ce résultat est dû aux efforts des salariés souvent au prix de leur santé qui ont dû assumer les sous effectifs récurrents qui alourdissent leur charge de travail. Toujours faire plus avec de moins en moins de monde !

Sans oublier toutes les erreurs de paies, ou les oublis de versement de salaire qu'ont dû subir certains de nos collègues. Nous seulement on est mal payé, mais en plus chaque fin de mois on ne sait jamais si notre salaire va nous être versé à temps !

S'il existe un accord QVCT, celui-ci après avoir été signé depuis trois ans, n'est toujours pas complètement mis en œuvre et n'apporte pas aux salariés ce qu'il aurait dû produire. Les conditions de travail et la qualité de vie au travail ne cessent de se dégrader à APF France handicap.

Enfin l'accord de GEPP succède à deux accords GPEC déjà peu ambitieux qui n'ont pas su attirer et garder les salariés d'APF Fh, remplis d'indicateurs facile à atteindre

qui depuis maintenant 8 ans ne répondent pas aux besoins de l'association et du fait de sa non-adéquation avec les besoins du terrain n'a fait qu'aggraver la situation. Ce nouvel accord au dire de la direction lors de la négociation « ne sera pas mieux disant, mais mieux communiquant », donc très clairement la communication n'apportera rien de plus aux salariés !

Au vu des résultats 2025 : passer de – 21 millions à + 8 millions grâce aux efforts fournis par l'ensemble des salariés (ESMS, EA et Mouvement), ils doivent tous bénéficier de mesures fortes sans plus attendre.

Le million d'euros proposé par l'employeur lors de la première réunion de négociation est insuffisant il ne représente que 0,1 % du budget d'APF Fh. En revanche en parallèle l'effort des salariés est de 100% !

Comment peut-on alors dire aujourd'hui qu'APF Fh est une **association responsable solidaire engagée dans la société** ?

Nous exigeons que notre employeur prenne toutes les mesures urgentes permettant dans le cadre de cette NAO de permettre à nos collègues de vivre dignement sans que leur santé ne continue à se dégrader. Plein de mesures non coûteuses peuvent être prises, il est urgent de réagir et d'agir.

Pour tous les salariés de l'APF

- Ségur pour tous Pour les salariés des Territoires, du Siège, de la DSI, des CSP de Paie et de Comptabilité.
- Sortir de la mutuelle conventionnelle FEHAP au 1^{er} janvier 2027 qui va subir une forte augmentation et proposer une nouvelle mutuelle familiale plus favorable aux salariés.
- Maintien du salaire pendant le mois d'inaptitude même pour cause professionnelle.

- **Formation :**

Prise en compte de la part salarié en cas d'utilisation du CPF. Quand la formation est suivie sur le temps de travail.

Accès à une formation qualifiante financée par l'APF Fh pour tout salarié(e) justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté à APF Fh qui en fait la demande en mettant en place un mode de co-financement.

Pour les travailleurs de nuit et ceux travaillant plus de 7 heures par jour : ne pas leur demander de compensation de temps quand ils partent en formation.

Pour les salariés effectuant une VAE : Accéder au métier et à son salaire, sous réserve de l'obtention du diplôme ou de la certification requise

- **Pour les faisant fonction :** après 2 années accéder à une formation qualifiante.

- **Promotion :**

Maintien dans le nouveau métier du taux d'ancienneté atteint dans l'ancien métier, ce qui permettrait une harmonisation avec les autres conventions de d'APF Fh.

- **Prime de transport :**

- Paiement d'une prime de transport d'un montant équivalent à la moitié de la prise en charge d'un abonnement de transport collectif du trajet domicile/travail pour tous les salariés dont l'horaire de travail ou la situation physique ne permet pas l'utilisation des transports en communs ou ayant l'obligation d'utiliser un véhicule personnel dans le cadre professionnel.
- Paiement d'une prime de transport pour les salariés en situation de handicap utilisateur d'un service de transport à la demande spécialisé qui n'a pas d'abonnement mensuel.

- Prise en charge à 100% des abonnements de transport pour les personnes l'utilisant dans leur déplacement professionnel.

- Instauration d'une prime carburant

- **Aménagement du temps de travail et Chronos** : Avoir accès pour chaque salarié à ses pointages et temps de travail.

- Dans les DOM revalorisation de la prime vie chère.

- Prime vie chère pour tous les salariés d'APF Fh.

- Possibilité de baisser son temps de travail avec maintien du niveau des cotisations sur la base du temps de travail avant réduction pour les salariés seniors dès 55 ans.

- **Réduction temps de travail à partir de 55 ans :**

Réduction d'une heure par jour de travail sans perte de salaire pour les salariés de 55 ans et plus dont le métier est défini comme soumis un risque de pénibilité dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

- **Congé pour événements familiaux :**

Sans condition d'ancienneté :

- pacs/mariage du salarié : 7 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables
- décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs : 10 jours ouvrables
- décès d'un enfant : 12 jours ouvrables
- décès du père, de la mère : 5 jours ouvrables
- décès des beaux-parents (décès d'un parent du conjoint ou partenaire lié par un PACS ou décès d'un conjoint du parent) : 5 jours ouvrables
- décès du frère, de la sœur : 5 jours ouvrables
- décès des grands-parents : 3 jours ouvrables
- décès des petits-enfants : 10 jour ouvrable
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une Belle-sœur : 3 jours ouvrables.
- mariage du père ou de la mère : 3 jours ouvrable.
- décès d'un gendre ou d'une belle-fille : 5 jours ouvrables.

1 jour supplémentaire si l'événement à lieu à plus de 300 km du domicile

2 jour supplémentaire si l'événement à lieu à plus de 600 km du domicile

- **Congés d'ancienneté :**

- 5 ans d'ancienneté = 1 jour
- 10 ans d'ancienneté = 2 jours
- 15 ans d'ancienneté = 3 jours

- 20 ans d'ancienneté = 4 jours
 - 25 ans d'ancienneté = 5 jours
 - 30 ans d'ancienneté = 6 jours
- Porter l'indemnité forfait mobilité durable à 700 € par an.
 - Intégrer en temps de travail effectif le temps que chaque salarié doit passer pour pouvoir consulter les outils de communications (Intranet, Boîte à outils du salarié, etc...).
 - Intégrer les salariés sous structures ne relevant des ESMS alors qu'ils ont un rôle d'ESMS (Service emploi conseil, Service mandataire, etc) : Leur appliquer la CCN 51.
 - Pour les services mandataire nous demandons une grille de salaire avec des métiers identifiés.
 - **Dans le cadre de la QVCT :**
 - Mise en place d'une heure de sport hebdomadaire.
 - Séance de pratique de bien-être ou soins alternatifs.
 - **Mise en place d'un congé menstruel :**
Les salariées peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence sans jour de carence de deux jours par mois sur justificatif d'un médecin.
 - **Conseil d'administration :**
Mise en place au sein du Conseil d'Administration de l'APF Fh d'un collège de représentants des salariés.

Pour les EA

- Augmentation des salaires.
- Prime carburant
- Que l'indemnité GCIR ne soit pas fondante.
- Attribution d'une prime pour les salariés exerçant plusieurs activités dans l'entreprise adaptée minimum de 70€ (exemple TPMR et production).
- Ne plus limiter l'évolution de carrière actuelle à 15 ans.
- Calcul de l'ancienneté sur le salaire brut et non sur le minimal hiérarchique.
- Mettre en place dans toutes les entreprises adaptées une prime panier pour les personnels mis à disposition ou travaillant en dehors de leur établissement.
- Réévaluation de la prime panier de 10,03€ à 12,00€.
- Mettre en place une commission de suivi sur les conditions d'emplois dans les EA.
- Enveloppe spécifique formation type 500.000,00 pour les EA.
- Mise en place d'un 13ème mois de salaire pour tous les salariés.
- Temps de pause compté comme temps de travail effectif.
- **Revoir les cotations des fiches d'emplois dans les EA suite à la nouvelle convention de la métallurgie :**
 - Évolution des cotations (Groupe et Classe d'emploi) afin de faire disparaître les indemnités différentielles du salaire de base et de la prime d'ancienneté.
 - Changer les indemnités différentielles fondantes (salaire de base et prime d'ancienneté) en fixes.
- Réaliser et produire les fiches métiers tel que prévu par la convention collective, actuellement elles ne décrivent pas complètement les métiers.
- Redistribution sur tous les EA des excédents cumulés.
- Investissement dans les EA ayant un déficit de matériel et d'outils.
- Renforcement du suivi sur la santé au travail -> suivi médical sur chaque poste.

Pour les Territoires

- **Une meilleure classification des postes en fonction des tâches de travail**

Pour ce faire nous proposons la méthode suivante :

- Évaluation des tâches spécifiques
- Équité et transparence
- Réduction des écarts salariaux injustifiés
- Amélioration de la gestion des ressources humaines

- **Augmentation de salaire pour les personnes ayant un indice en dessous du SMIC (3 postes)**

- Augmentation des salaires
- Maintien de la prime d'ancienneté en cas de promotion

- **Une plus grande variété d'échelons et une montée au cours de la carrière**

- Variété d'échelons salariaux
- Progression régulière des échelons

- Un plan de formation qui ne soit pas uniquement basé sur des formations collectives chez APF Formation.

- **Relais GAP et GAC :**

- Définir clairement les missions, en attribuant un temps de travail dédié pour remplir celles-ci et une compensation financière. Assurer l'accès à des formations adaptées.
- Attribution d'une prime 25 points pour les secrétaires impactées par une surcharge de travail du fait la création des CSP.
- Arrêt de la surcharge de travail dans le cadre des missions relais GAP et GAC mise à plat des missions demandées.

Pour le Siège National

- Mise en place d'une grille de classification pour les salariés du siège et de la DSI Pessac.
- Recensement des différents métiers.
- Constitution de fiches de poste afin de faire disparaître les disparités de salaires entre les salariés qui sont sur des fonctions identiques.

Pour le secteur siège national et les territoires : nous demandons une échelle des salaires plafonnée de 1 à 5. Nous demandons que l'économie réalisée sur ce plafond soit chiffrée et nous soit communiquée. Nous demandons que cette économie soit ensuite affectée à la réévaluation des salaires les plus bas.

Pour les salariés des établissements sous CCN51

- Pour tous les AMP, AVS, AES qui sont amenés à avoir des glissements de tâches allant vers des actes de soin relevant de la fonction d'aide-soignant, nous demandons l'attribution d'une prime de 25 points.
- Que tous les salariés titulaires d'un diplôme d'Aide-Soignant soient rémunérés comme Aide-Soignant.
- Report des CT au-delà du trimestre d'acquisition en cas d'impossibilité du salarié de les prendre du fait de son absence pour maladie ou formation.
- Congés Trimestriels pour tous les salariés dans les ESMS.
- Reprise de l'ancienneté à 100% pour les salariés déjà présents à APF Fh et qui n'avaient bénéficié de la reprise d'ancienneté lors de leur embauche.
- Pourvoir aux postes actuellement non-pourvus provoquant une surcharge de travail.
- Création de poste lors de réponse à des appels d'offres qui aujourd'hui se font sans augmentation des effectifs et provoque une surcharge de travail.
- Mise en place d'une politique de remplacement à APF Fh, pour assurer le remplacement des absences dès le 1er jour.
- Rétablir les repas thérapeutiques quand ils sont nécessaires.
- **Rémunération des Jours fériés et des dimanches :**
Majoration des heures travaillées les dimanches et jours fériés à hauteur de 100%.
- **Prime de nuit :**
Revalorisation de la prime de nuit : majoration à 100% des heures travaillées la nuit (entre 21h et 6 heures travail de nuit défini par la CCN51)
- Temps de déplacement pour se rendre du domicile du salarié chez le premier usager et dernier usager comptabilisé à 100% en temps de travail.
- Remboursement du taxi pour les salariés qui n'ont pas de transport collectif le 1^{er} mai.
- Intégrer sur le temps de travail effectif le temps passé à faire chaque mois sa note de frais kilométrique.

- **Relais GAP et GAC :**

- Définir clairement les missions, en attribuant un temps de travail dédié pour remplir celles-ci et une compensation financière. Assurer l'accès à des formations adaptées.
- Attribution d'une prime 25 points pour les secrétaires impactées par une surcharge de travail du fait la création des CSP.
- Arrêt de la surcharge de travail dans le cadre des missions relais GAP et GAC mise à plat des missions demandées.

- Attribution d'une prime 25 points pour les secrétaires impactées par le logiciel NETVIE (données administratives) lié à un surplus de travail.

- Stop au gel de poste sans remplacement en cas d'absence

- Prise en charge à 100% du surcoût de l'assurance pro que doit souscrire chaque année le salarié qui utilise son véhicule personnel à titre professionnel.

- Pour les kinésithérapeutes n'exerçant pas en libéral paiement de la somme versée à l'ordre des masseur-kinésithérapeute.

- Demande d'une prime mensuelle pour les coordinateurs d'activités qui pallient aux absences des cadres.

- Pour les AES en IEM : Pas assez de temps (actuellement 1h30) pour produire un bilan écrit chaque semaine pour 7 enfants.

- Réinstaurer les réunions d'équipes qui se font de moins en moins et mettre en place partout des Groupes d'Analyses des Pratiques.

- Dans les IEM et MAS arrêter d'utiliser les paramédicaux pour remplacer les AES provoquant une dégradation des soins des enfants et usagers.

- **Indemnité de départ en retraite :**

Montant compris entre 1 et 7 mois sur les bases suivantes :

- de 10 à 15 ans d'ancienneté, 3 mois de salaire
- de 16 à 19 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire
- de 20 à 22 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire
- de 23 à 25 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire
- de 26 à 29 ans d'ancienneté : 7 mois de salaire
- plus de 29 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire

- **Prime pied levé :**

- Bilan de la nouvelle l'expérimentation en 2025
- Étendre aux personnels CDD/CDI – Temps partiel/Temps plein.

L'ensemble des mesures demandées par la CGT APF Fh ont pour but de rendre notre secteur attractif.

Pour les salariés d'APF Fh ce serait une juste reconnaissance de leur investissement au quotidien.

Et Au travers de cette reconnaissance des professionnels, un gage de qualité dans l'accompagnement des usagers reconnue par les pouvoirs publics.

-oOo-