

Départ du Secrétaire Général

Profonds bouleversements dans l'organisation de l'Afpa

Des négociations qui doivent avancer !

Bref ! La vie continue

L'édito du bureau national

En cette fin du mois de janvier 2017, vous avez sans doute pris connaissance de la démission du poste de Secrétaire Général de la **Cfdt:FPA** de Bruno Peraire (27 janvier 2017).

Cette décision, est motivée par ses problèmes de santé, et selon ses termes tenir le rôle de SG «n'est plus jouable» !

L'ensemble du Bureau National s'associe dans un message de prompt retablisement et souhaite à Bruno le meilleur pour son retour en activité dans sa région.

Beaucoup a été fait depuis le congrès de Gérardmer en juin 2014. La feuille de route reste la même conformément aux orientations prises lors de cet événement important de notre vie syndicale.

En ce début d'année 2017 les sujets ne manquent pas à l'Afpa :

- transformation statutaire à accompagner,
- élections professionnelles toujours avec des incertitudes (dates, reconnaissance UES,...),
- négociations nombreuses comme en témoigne le «point négo» de ce mois.

Tous les secrétaires nationaux tiennent leur rôle, solidaires, aux côtés de notre SG adjoint, Thierry Cheype, et de notre déléguée syndicale centrale, Danièle Artiguenave.

Bien sûr, il faudra nous réorganiser. Tous les secrétaires nationaux réunis prochainement en Bureau prendront les décisions générées par ces changements. Nous vous tiendrons évidemment informés au plus vite.

La vie continue !

PLEINS PHARES SUR LES NÉGOCIATIONS !

LE POINT
NÉGO

TRAITEMENT DES RPS :

Attention au tête à queue... ça patine !

Lors de la dernière séance, l'ensemble des OS ont réaffirmé leurs souhaits d'accélération sur ce projet d'accord :

- Explication et définition concrète des actions prévues
- Précision des rôles et objectifs de chaque acteur et notamment de la place des OS
- Introduction d'objectifs quantifiés et d'indicateurs de suivi

Le DRH a bien vu nos panneaux d'indication. Il a dit avoir besoin de faire un « arrêt au stand » pour soumettre à la nouvelle DG les besoins et les attentes de chacun en matière de prise en compte des risques psycho sociaux. Le 23 février, date de la prochaine course, il nous dira si on peut continuer sur le chemin de la négociation !

ESPÉRONS QUE LA VOIE SANS ISSUE SERA ÉVITÉE !



FRAIS DE SANTÉ :

mais **WARNING**

Notre contrat « frais de santé » doit être responsable au 1^{er} janvier 2018 pour bénéficier de l'exonération des charges sociales patronales et salariales et d'une taxation allégée.

C'est donc la fin du Contrat d'Accès aux Soins (CAS) qui est remplacé par l'OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée) et l'OPTAM-CO (Chirurgiens et Obstétriciens). L'objectif principal de ce changement est de poursuivre la lutte contre les dépassements d'honoraires. Cela va impliquer des changements au niveau des remboursements du prix des consultations de généralistes, des honoraires chirurgicaux et des frais d'optique.

Les garanties de notre contrat devront donc être modulées d'au moins 20% en fonction de l'adhésion ou pas, du praticien à l'OPTAM et à l'OPTAM -CO.

À titre d'exemple pour une consultation chez un généraliste, nous percevons actuellement un remboursement maximal de 150 % de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale (BR) ; demain avec le contrat responsable, un remboursement maximal de 170 % BR pourra être possible seulement si le praticien est adhérent à l'Optam.

Quoiqu'il en soit, la Cfdt veillera à ce que la ligne blanche ne soit pas franchie :

- En gardant le même niveau de garantie des prestations actuelles (hormis les changements imposés par les textes).
- En demandant l'intégration des prestations « extracontractuelles » dans notre panier de soin moyennant le cas échéant, des modulations de remboursement.
- En obtenant une augmentation des forfaits d'optique pour diminuer au maximum le reste à charge.

EN AVANT... NOS FEUX DE POSITION SONT ALLUMÉS !!!

Attachez vos ceintures... ça démarre !

Un calendrier de négociation élaboré comme un moteur à 4 temps :

« **L'ADMISSION** » des nouvelles données réglementaires pour tous les participants à la négociation (pour rappel seules la CGT et la CFTD participent aux commissions de suivi) avec le recueil des attentes des différentes OS lors de cette première séance du 23 janvier.

« **LA COMPRESSION** » de toutes ces données par la direction avec élaboration et présentation d'un projet de cahier des charges à la prochaine séance le 2 mars prochain.

« **L'EXPLOSION** » avec la diffusion d'un appel d'offre européen au cours du deuxième trimestre

« **L'ÉCHAPPEMENT** » avec le choix du prestataire et la mise en place probable d'un référendum des salariés courant du 3^e trimestre pour une opérationnalité au 1^{er} janvier 2018.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET DROIT SYNDICAL :

Quel trafic !... mais que fait donc Bison futé ?

Le moteur semble grippé... pour avancer dans l'immédiat, sur la voie de la reconnaissance de L'UES (impossibilité de s'engager dans une voie judiciaire avant avril car il faut attendre le rendu d'avis de l'ICCHSCT et du CCE, la constitution du nouveau Conseil d'Administration de l'Epic et de l'élection des nouveaux représentants des salariés...). Rappelons enfin que s'aventurer sur la route judiciaire prend du temps et retarderait encore de deux bons mois, la tenue des élections !

Aussi le DRH a-t-il proposé pour aller plus vite un projet d'accord qui permettrait de reconnaître dès fin mars l'UES. Nous pourrions ainsi envisager la tenue des élections dans un délai raisonnable soit 45 jours maximum après la signature des OS reconnaissant par accord l'UES.

Or, deux organisations syndicales (CGT/FO) ont conditionné leur signature à l'acceptation par la direction de créer des CE spécifiques pour chaque filiale. La Cfdt qui veut protéger le statut national et unique de l'Afpa et de ses personnels, pense que si la direction accédait en définitive à cette demande, elle ferait une grave erreur de trajectoire !

Autre point débattu : l'élection des représentants des salariés au Conseil d'Administration avec rappel des principes (2 sièges à pourvoir pour 5 ans, présentation de trois candidats, alternance femme/homme, pas de suppléants, aucun cumul de mandats pour les élus). La date se situerait fin mars, début avril et le vote électronique serait retenu. La Cfdt tout comme la Cgt ont demandé qu'un texte officiel fixe les moyens alloués à ces représentants (temps, budget...).

Concernant l'accord sur le droit syndical, pour le moment c'est « circulez y a rien à voir » Probablement, un nouveau « code de conduite du dialogue social » sera débattu à la prochaine séance, le 14 février.

EN RÉSUMÉ SUR CE POINT, AUCUN EXCÈS DE VITESSE CONSTATÉ MAIS RISQUE DE COULER UNE BIELLE SI PERSONNE NE MET DE L'HUILE DANS LE MOTEUR !

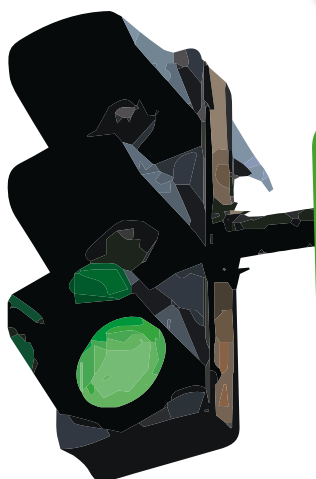
AVENANT ACCORD FORMATION :

Feu vert ! ?

Des avancées significatives proposées pour les salariés dans ce projet d'avenant :
Des formations éligibles au CPF réalisables sur le temps de travail (à ce stade, 4 formations fléchées avec possibilité d'extension de cette liste) et également pour des seniors qui voudraient se former en vue de mettre leurs compétences au profit d'activités associatives favorisant l'insertion.

Des formations réalisables avec abondement de l'Afpa (cf. principe du co-investissement) en fonction d'axes prioritaires de formation.

UNE NOUVELLE ET ULTIME SÉANCE PRÉVUE LE 28 FÉVRIER PROCHAIN QUI NE DEVRAIT PAS NOUS CONDUIRE DANS « UN CUL DE SAC » !



TAD À la conquête du TAD !



La nouvelle série événement
Synafpa
Sur vos écrans dès février 2017.

PROCHAIN ÉPISODE
MARS 2017

NOUVELLE SÉRIE ÉVÈNEMENT SYNAFPA-FRANCE (2016)

épisode 3 À la conquête du TAD !

Les héros font parler la poudre et font les comptes... Finalement, tout le monde y gagne ! Sur un air d'harmonica...

Rappel du synopsis : en mars 2016, la CFDT voulant connaître les aspirations et les motivations des salariés sur le travail à distance a lancé une enquête nationale...

PAN !!!!! 6 impacts sur le management !

- Manager autrement ! 97%
- Davantage de délégation et de responsabilité 42%
- Nouveau mode de contrôle 34%
- Liberté plus grande laissée à l'initiative 31%
- Nécessité d'un pilotage par projets et d'un suivi renforcé 30%
- Gestion des carrières à adapter à la situation des salariés en TAD 30%

Avis direction ★★★★★

Avis salariés ★★★★★

Notez ★★★★★

COMMENTEZ

Kling-kling !!! Monney ! Les héros (salariés) font les comptes... Le TAD ça a un coût !

Ils demandent à l'employeur une « juste et raisonnable » contribution ...

- Connexion internet et téléphone (74% de demandes)
- Aménagement du poste de travail (47% de demandes)
- Electricité (26% de demandes)
- Chauffage (19% de demandes)

Bande son :

▶ OUIIIIIIN-OUIIIIIIN-IN ! (Air lancinant d'harmonica...)

Quelques demandes se font entendre :

- Meilleure répartition temps professionnels, familiaux et sociaux (19% de demandes)
- Plus grande autonomie dans le travail (15% de demandes)
- Liberté de choix des horaires de travail (14% de demandes)

SMAC ! Finalement, tout le monde y trouve un avantage ! Même l'employeur...

- Meilleure prise en compte des personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (94%)
- Réduction des coûts de l'organisation : immobilier, énergie (89%)
- Plus d'initiative laissée aux salariés (87%)
- Diminution des risques psychosociaux et de l'absentéisme (83%)
- Augmentation de la productivité (82%)

Bande son :

▶ TATA-RA-TATA-TATATATA ! (Clairons... Cavalerie !)

LE TAD C'EST GAGNANT-GAGNANT !



95% DES SALARIES Y VOIENT AU MOINS UN AVANTAGE POUR EUX-MÊMES

94% DES SALARIES Y VOIENT AU MOINS UN AVANTAGE POUR L'EMPLOYEUR

