

RAPPORT SYNAFPA sur l'actualité revendicative

Bureau Fédéral
mercredi 10 et jeudi 11 mars 2021

FOCUS SUR L'ESSENTIEL

Suite PSE

L'annulation de l'homologation a pour conséquence le risque d'annulation de l'exonération fiscale des sommes perçues. La direction a donc fait une demande de rescrits (social et fiscal) pour maintenir les dispositions pour nos collègues partis. Nous sommes toujours en attente de réponse de l'Administration.

La direction nous propose un **accord de Rupture Conventionnelle Collective** pour **une** quarantaine de personnes (dont des salariés protégés) qui auraient dû quitter l'Afpa soit volontairement, soit licenciées. La RCC permet de pouvoir partir dans le cadre d'un départ volontaire. L'objectif est de pouvoir maintenir les mesures du PSE avec exonération des charges sociales et la défiscalisation des primes de départ perçues.

Pour ceux qui veulent rester à l'Afpa, la direction cherche des solutions internes car la RCC ne permet pas de licenciement. La Direction s'est engagée à trouver des solutions de reclassement et fera le maximum pour que la solution proposée puisse être acceptée. L'accord « télétravail » devrait permettre d'aider à la prise de décision. Chacune des parties devra faire des concessions. Ce travail a commencé et 6 personnes ont repris une activité à l'AFPA. A l'heure où nous écrivons, le projet d'accord vient d'être mis à la signature jusqu'au 8 mars et une présentation est faite au élu du CSEC le 3 mars. Le Synafpa attend toujours l'engagement de la Direction Générale concernant les garanties demandées dans notre lettre ouverte envoyée début janvier. Dernière nouvelle : Après plusieurs relances, nous avons obtenu une réponse écrite de notre Directrice Générale.

Bien entendu, l'accord RCC devra être majoritaire pour s'appliquer.

La CFDT s'inscrit dans la continuité de sa signature de l'accord de méthode du PSE début 2019 et souhaite boucler ce PSE avorté et passer à autre chose, sans léser les derniers-ères collègues concernés-es.

Rédactrice :
Djamila
Sadouni,

Membre BF,
Secrétaire
nationale du
SYNAFPA
Document rédigé
le 26 février 2021
Période considérée :
février/mars

Disposition unilatérale et Négociation d'accords

Nous vous disions dans le précédent numéro, suite à des concertations avec Bercy, une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 400€** a été versée à une grande partie du personnel fin décembre 2020. La direction a versé en janvier 2021, aux salariés qui ne répondaient pas aux critères de la prime « Macron », une prime de même montant, mais soumise à charges sociales et impôt sur le revenu. Une dernière opération de « rattrapage » devrait avoir lieu fin février pour les situations restantes.

Dans le cadre du déploiement de **l'accord pour la Prévention des RPS et la Qualité du Travail**, des réunions d'information sur les différentes mesures ont lieu dans tous les établissements, rappelons entre autres :

- La mise en place dans chaque centre d'espaces de discussion sur le travail (dont des "collectifs-métiers") au plus près de l'activité afin de définir en responsabilité les options d'amélioration à engager ou à discuter à d'autres niveaux de l'organisation pour y apporter des solutions concrètes et effectives. Des groupes métiers peuvent être organisés et sont animés par des salariés volontaires formés.
- Les Directions de centre disposent d'un budget annuel de 5000€ pour accompagner les demandes des salariés.
- La création dans chaque région d'un nouveau poste de Pilote Diversité et Qualité du Travail afin de faciliter l'expression des salariés, d'accompagner le management dans le déploiement des différents dispositifs et d'en assurer le suivi jusqu'à la résolution des situations.
- Un effort important de formation des différents acteurs et en particulier du management et des représentants du personnel afin de partager des repères et méthodes communs

Après consultation de ses adhérents, le SYNAFPA n'a pas signé **l'accord relatif aux rémunérations, au temps de travail et aux déplacements professionnels** (NAO 2020). Sans augmentation depuis 10 ans, notre revendication portée en intersyndicale, est une augmentation salariale forfaitaire de 70€/mois. Les « mesurette » du projet n'ont pas retenu d'attention favorable, pour exemples :

- Revalorisation de la gratification des médailles du travail : 100 € par médaille complétés avec prise en compte de l'ancienneté à L'AFPA (+150€ de 20 ans à 29 ans ; +200€ de 30 ans à 39 ans ; +300€ de 40 ans et plus)
- Forfait développement durable de 15€ par mois. (La loi prévoit 41,50€ avec exonération des charges)
- + 0,008 € du remboursement du km (plafonné à 30 km AR) pour les frais de déplacements en voiture domicile-travail.
- Régime obligatoire complémentaire, remboursement des frais de santé. Au 01/01/21 la part patronale passe à 53% pour compenser l'augmentation décidée. La part salariale diminue ainsi de 50% à 47%.

Négo GPEC La direction de l'Afpa dit que l'outil présenté sera celui de demain. Il y a beaucoup d'ambition, mais rien de concret. Un premier travail sur le glossaire pour lequel les représentants de la direction n'avaient pas le même avis sur la signification des mots. Une présentation complexe des nouveaux outils : **Université des Talents, AfpaTalents, Observatoire des compétences**. Il s'agit de numérisation à tout va sans se préoccuper des salariés qui ne sont pas à l'aise avec les outils informatiques et qui devront compléter les éléments les concernant. La mise en œuvre de ces nouveaux outils demande la plus grande vigilance.

Prochaines réunions de négociation : **Intéressement** en mars, **Déprécarisation** en avril.



La **Promo 16-18** se met en place doucement...L'Afpa rencontre des difficultés de sourcing, plus ou moins importantes selon les territoires, pour alimenter ce dispositif. On nous dit que certaines Missions Locales ne sont pas coopératives et préfèrent privilégier leurs dispositifs de formation.

De plus, quand les jeunes sont là, on rencontre parfois des situations de violence et d'incivilités, notamment à l'hébergement en région Centre Val de Loire. Des recrutements de personnels plus spécialisés ont eu lieu un peu partout sur le territoire. Les capacités d'accueil sont ouvertes. Dans les centres, la cohabitation avec d'autres publics n'est pas toujours simple et nécessite un temps d'adaptation.