

## Compte-rendu 2/5 de la Négociation Equilibre Temps de Vie du 03/06/2021

Délégation Cfdt : Corinne HIERONIMUS, Nadine PASTRE, Joëlle BERNARD-LORENZETTI

Et pour la préparatoire : Brahim KHALIL

Présents pour la Direction : Philippe LE-BLON-BOITIER, Florence MENU, Adelaïde ROUSSEAU, Anca-Maria ANGHEL

Et les autres OS : CFE-CGC, CGT, FO

### Ce qu'il faut retenir (en 1 minute)

=====

#### De quoi s'agit-il ?

Négociation sur **Equilibre Temps de Vie**

#### Situation de la négociation :

Séance n° 2 /5 en date du **3 Juin 2021 en visioconférence.**

#### Objet de la séance :

Cette deuxième séance a pour objet de nous présenter un document de travail reprenant l'ensemble des éléments issus de la précédente réunion et de recueillir nos remarques et propositions afin de commencer à construire le projet d'accord.

#### Apports Direction :

- **Document de travail**

#### Revendications, commentaires Cfdt :

**La Cfdt souhaite que l'ensemble des dispositifs qui seront proposés dans cet accord soient ouverts à tous les salariés de l'UES AFPA, sans condition d'ancienneté.**

La réunion a été riche en échanges et suggestions. La Direction s'est montrée extrêmement ouverte sur le sujet, innovante et force de propositions, allant parfois même au-delà de nos propres réflexions. Tout cela a bien sûr facilité les échanges.

La Cfdt espère que cette ouverture d'esprit perdurera pour la construction de cet accord.

## Le compte rendu (en + d'une minute)

---

Cette séance est la deuxième des cinq qui constitueront le séquençage de la négociation « Equilibre Temps de Vie ».

La réunion s'est déroulée au rythme des différents paragraphes du document présenté et selon l'ordre d'expression habituel des différentes OS.

**La Cfdt indique dès le début de son intervention l'importance qu'elle porte à ce que l'ensemble des dispositifs qui seront proposés dans cet accord soient ouverts à tous les salariés de l'UES AFPA, sans conditions d'ancienneté et de types de contrats.**

Le document qui nous est présenté se réfère à différents accords (96, déconnexion, télétravail, égalité pro, CET, don de jours) :

La Cfdt demande que soit également mentionné l'accord en cours concernant la déprécarisation des emplois et cela en toute cohérence avec sa revendication citée ci-dessus.

Aménagements de l'article 34 de l'accord 96 relevant des dispositifs de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale :

La Cfdt souhaite que tous les salariés sans conditions bénéficient des dispositions le constituant. Elle demande également que les ascendants dans l'entièreté du terme soient pris en compte.

Mesures spécifiques à la parentalité et de possibles difficultés temporaires, ainsi que la flexibilité des horaires envisagée jusqu'à l'entrée en école primaire :

La Cfdt demande une flexibilité jusqu'à l'entrée au collège ainsi qu'un aménagement des horaires face à des contraintes telles que crèche ou garderie.

Mesures pour les futurs parents :

La Cfdt demande que le sujet de l'adoption ne soit pas traité sur la même ligne que la naissance mais qu'il soit dissocié.

La parentalité a évolué au fil des années et diverses démarches permettent d'y accéder ; il convient donc de s'appuyer sur les textes légaux leur correspondant.

Accompagnement de la parentalité : des thématiques de plateformes sont proposées, tant pour l'accompagnement à la scolarité que pour la garde d'enfants ou l'aspect médical :

La Cfdt est favorable à une plateforme d'accompagnement à la scolarité qui proposerait d'obtenir des ressources d'éveil, d'apprentissage et de préparation aux examens mais se montre très réservée quant à une plateforme dédiée à des prises de RV médicaux ou des gardes d'enfants.

Ce qui peut sembler particulièrement important dans une très grande ville, ne l'est pas aux 4 coins de la France. En effet, il existe partout des associations proposant des gardes d'enfants et/ou du soutien scolaire, quand ce n'est pas l'école elle-même.

Quant aux rendez-vous médicaux quels qu'ils soient, ils relèvent de la responsabilité parentale et des relations de proximité développées. Il semble que les moyens d'information, notamment par le biais d'Internet, suffisent à trouver des réponses adaptées.

Les évolutions actuelles de la famille :

Ce paragraphe fait l'objet de nombreux échanges et les nouvelles formes de parentalité sont à préciser. Un document serait en cours d'élaboration ainsi qu'une campagne de sensibilisation. A suivre...

Activité professionnelle de salariés aidants familiaux ayant en charge d'accompagner, dans les actes de la vie quotidienne, un membre de la famille en perte d'autonomie :

La Cfdt relève que ce chapitre est très complet. Il reste bien évidemment à le développer ensemble... Aussi l'intégration de mesures prenant véritablement en compte la problématique des salariés aidants familiaux apparaît comme un évident progrès social répondant à une situation à laquelle se trouvent confrontés nombre d'entre eux.

Organisation du temps de travail et d'un possible recours temporaire à un temps partiel ou minoré pour les salariés aidants familiaux :

La Cfdt demande le maintien de la rémunération à 100% avec, en complément, la possibilité de mobiliser tout ou partie de son CET.

L'accompagnement de la santé des salariés et la prise en compte des maladies dans l'organisation du temps de travail :

La Cfdt souhaite que le titre mentionne « ... dans l'organisation **des conditions** et du temps de travail ». Elle demande également que soit précisé qu'il s'agit :

- De la prise en compte des longues maladies et des maladies chroniques.
- De l'organisation du travail dans le cas d'une pathologie chronique
- D'une souplesse horaire soit pour les soins, soit pour pallier les difficultés liées à la pathologie

Accompagnement de l'investissement des salariés dans le bénévolat, le mécénat de compétences et la vie citoyenne :

La Cfdt s'associe pleinement à cette thématique, dès lors qu'elle répond à un volontariat et qu'elle est effectivement en adéquation avec les valeurs de l'Afpa. Elle souhaite néanmoins que le temps de mission de mécénat soit possible sur une durée maximale de 6 mois au lieu de 3, afin de faciliter d'éventuels projets d'envergure.

Elle interroge pour savoir si des actions RSE sont particulièrement ciblées. La réponse sera probablement apportée à la prochaine réunion, ou restera à définir.

La Cfdt regrette en revanche que la première partie proposée sous ce titre corresponde à la « Préparation de la retraite » car elle considère que c'est un sujet qui concerne tous les salariés, quels que soient l'âge et le poste. Elle demande donc que soit retirée la mention : « ... *plus particulièrement aux salariés en fin de carrière ou les formateurs sur une durée déterminée.* » dans le chapitre concernant les bénéficiaires du dispositif.

La Cfdt questionne par ailleurs sur l'un des intitulés faisant mention « des Anciens ».

La réponse est apportée après vérification et il s'avère que cela fait référence à l'Association des anciens salariés de l'Afpa (dont la plupart des personnes présentes ignorent l'existence...). Sans doute serait-il, là aussi, intéressant de communiquer à ce sujet...

Point de vue des négociatrices :

**Ce premier document, étayé de nombreuses propositions, ouvre la voie à des échanges intéressants au regard de l'ouverture d'esprit dont semble animée la Direction.**

**Le DRH DS exprime son attachement à ce que cet accord permette de « normaliser » des situations de vie auxquelles tout salarié peut être confronté un jour. Nous ne pouvons que souscrire à cette réflexion.**

**Pour autant, la Cfdt restera très vigilante sur le fait que des accords signés et en cours, ne soient pas remis en cause.**

Corinne, Joëlle et Nadine

**La prochaine séance aura lieu le 16 septembre 2021**