

## Compte-rendu de la troisième réunion NAO, temps de travail et déplacements du 16/09/2021 (9h00-13h00)

Présents pour la CFDT : Joëlle BERNARD-LORENZETTI, Bruno ANDRE, Ahmad EL KHALEDI

Et pour la préparatoire : Joëlle BERNARD-LORENZETTI, Bruno ANDRE, Ahmad EL KHALEDI, Brahim KHALIL, Alain TAILLEFER

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

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

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

=====

#### De quoi s'agit-t-il ?

3<sup>ème</sup> réunion NAO, salaires, temps de travail et déplacements 2021 pour l'ensemble des salariés de l'UES.

#### Situation de la négociation :

Cette troisième séance s'inscrit dans le cycle des Négociations Annuelles Obligatoires. Elle doit permettre un dialogue constructif sur la Politique Salariale de l'entreprise.

#### Objet de la séance :

Travail sur le projet d'accord fourni par la direction.

#### Apports Direction :

- **Projet d'accord**
- **Bilan social 2020**
- **Grille salaires moyens par classe (remis tardivement en fin de journée à la suite de la demande des OSR)**

#### Revendications, commentaires Cfdt :

Au-delà des revendications initiales de la délégation Cfdt, nous présentons les points sur lesquels nous pouvons négocier :

- Tout en réaffirmant notre demande d'une augmentation uniforme de la PRU, nous sommes ouverts à une augmentation générale par segments de classe avec un pourcentage plus élevé pour les salaires les plus bas.
- Nous souhaitons un engagement pluriannuel de la Direction pour des augmentations afin de compenser la perte de pouvoir d'achat des 10 dernières années.
- Valorisation des médailles du travail : La CFDT réaffirme ses demandes car la proposition de la direction est largement insuffisante.
- Nous demandons la prise en compte de la prime de suggestion pour les Itinérants et que le forfait hébergement soit acquis aussi pour les nouveaux embauchés.
- Toujours aucun texte concernant les temps de trajet en mission, hors temps de travail (récupération ou compensation).

Le DRH-DS propose une augmentation moyenne de 1%, différenciée selon les classes. Les salariés en poste au 1/1/2020 en bénéficieront et les personnes ayant eu une promotion avec plus de 5% d'augmentation en seront exclues (entre 500 et 600 agents), ainsi que les classes 15-16-17. Il est ouvert à un effet rétroactif en début d'année. Le passage des formateurs de la classe 9 à 10 n'aura pas d'impact sur ce budget ni celui de l'égalité F/H déjà négocié dans un autre accord. En toute fin de réunion, il teste les OSR en lâchant la possibilité d'une prime « pouvoir d'achat » et d'un mixte « augmentation de la PRU + % sur l'AIB ». A voir comment cela se concrétisera.

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

---

### **Préambule :**

Les 4 Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies le mercredi soir 15 septembre pour définir une plateforme de revendications communes.

La Direction nous a remis un projet d'accord sans nous donner le moindre budget et des documents ne nous permettant pas de faire des projections. Pour nous cette façon de travailler n'obéit pas à l'accord de séquençement signé par toutes les OSR et est inacceptable. Nous décidons de demander une interruption de séance après l'intervention du DRH et de voir ce que nous devons faire en fonction de ce qu'il met dans la corbeille !

A la suite de cette réunion, sans aucune information préalable, la CFE-CGC a communiqué le soir même, auprès des salariés de l'AFPA. Pour la CFDT, la CGT et FO la ligne blanche a été à nouveau franchie et l'équipe des négociateurs du Synafpa décide de sortir de l'intersyndicale pour cette négociation comme FO et la CGT.

### **Projet d'accord de la direction :**

#### **1. Titre 1 – Rémunération**

Augmentation des salaires à titre de mesures générales : La direction propose sur l'Appointement Individuel de Bases (AIB) :

- 2% pour les classes 2 et 3, une fois appliquée la revalorisation automatique du SMIC au 1 octobre (60 personnes dont une grande majorité issue de la restauration).
- 1.5% pour les classes 4 à 6 (227 personnes dont une petite centaine issue de la restauration).
- 1% pour les classes 7 à 13 (+14 ?) (4459 personnes (+198 ?) dont une quinzaine de gérants de la restauration).

La CFDT tout en réaffirmant la revendication sur la PRU, est prête à négocier sur les bases de la direction en réévaluant les % et en modifiant la répartition des classes. Notre base revendicative :

- 3% pour les classes 2 à 6
- 2.5% pour les classes 7 à 9
- 1.8% pour les classes 10 à 13

Cette proposition est basée sur, à minima, une compensation de l'inflation actuelle (environ 2%). Nous ne souhaitons pas inclure les classes 14, car l'enveloppe prévue par la Direction est déjà insuffisante pour 2 à 13 ! Nous privilégions les salaires les plus bas. Nous proposons aussi à la direction de ne pas exclure les agents qui auraient bénéficié d'une augmentation de plus de 5 % depuis le 1/1/2020 à la suite d'une promotion consécutive à la suppression de leur poste dans le cadre du plan de réorganisation.

Concrètement qu'est-ce que ça représente. Prenons un-e salarié-e :

Classe 5 dont le salaire serait de 1550€ :  $1550 \times 1.5\% = +23.25\text{€}$  bruts mensuels, Cfdt  $1550 \times 3\% = +46,50\text{€}$

Classe 7 dont le salaire serait de 1750€ :  $1750 \times 1\% = +17.50\text{€}$  bruts mensuels, Cfdt  $1750 \times 2.5\% = +43,75\text{€}$

Classe 10 dont le salaire serait de 2250€ :  $2250 \times 1\% = +22.50\text{€}$  bruts mensuels, Cfdt  $2250 \times 1.8\% = +40,50\text{€}$

**Nous reprenons notre souhait concernant la gratification versée dans le cadre des médailles du travail, la Cfdt propose une prime de 200 € par cérémonie (100 € pour la direction) et en complément :**

| Ancienneté Afpa    | Gratification complémentaire en fonction de l'ancienneté Afpa s'ajoutant aux 200€ par médaille |
|--------------------|--|
| De 10 ans à 19 ans | 200€ soit un total de 400€   |
| De 20 ans à 29 ans | 400€ soit un total de 600€   |
| De 30 ans à 39 ans | 500€ soit un total de 700€   |
| 40 et plus         | 700€ soit un total de 900€   |

Notre demande intègre une première tranche d'ancienneté à l'AFPA à partir de 10 ans au lieu de 20 ans pour la direction et une valorisation supérieure à celles de la Direction

Concrètement qu'est-ce que ça représente. Prenons un-e salarié-e qui est à l'Afpa depuis 17 ans et qui a une ancienneté antérieure dans d'autres sociétés de 14 ans : soit 31 ans de service dont 17 à l'Afpa. Avec 30 ans la gratification correspond à la médaille de vermeil.

Afpa :  $100\text{€}$  de base +  $0\text{€}$  (ancienneté < à 20 ans) =  $100\text{€}$ , Cfdt  $200\text{€}$  de base +  $200\text{€}$  (entre 10 et 19 ans d'ancienneté) =  $400\text{€}$

Il existe 4 médailles du travail :

20 ans de service : argent

30 ans de service : vermeil

35 ans de service : or

40 ans de service : grand or

La Cfdt réaffirme sa demande de revalorisation des **Frais de déplacements quotidiens (FDQ)**, à hauteur de 0.15€ à la place de 0.063€ proposés par la direction.

Concrètement qu'est-ce que ça représente. J'habite à 12 km de mon centre et je me déplace en voiture, soit 24 km par jour. Pour un mois :

Afpa :  $24 \times 0.063 = 1,51\text{€} \times 22\text{jours} = 33,26\text{€}$  (29,04 aujourd'hui), Cfdt :  $24 \times 0.15 = 3.60\text{€} \times 22\text{jours} = 79,20\text{€}$

## 2. Titre 2 – Temps de travail

Pour la période du 1er juin 2021 au 31 mai 2022, la durée annuelle de travail est de 1624 heures soit 21 h de plus que la durée annuelle conventionnelle. Ces heures génèreront des congés supplémentaires (ADT : Absence Dépassement Temps). **En appui aux autres OSR nous demandons qu'en cas d'arrêts de maladie l'ADT puisse être possible au moins en partie selon la durée.**

## 3. Titre 3 – Dispositif Itinérants

La direction reprend :

L'indemnité forfaitaire de déplacement qui passe de 100 à 120€ bruts mensuels

L'indemnité de longue distance revalorisée de 200 à 250 €

La Cfdt a demandé :

- Que L'indemnité de sujétion soit renégociée comme prévu dans l'Accord collectif de travail portant les dispositions particulières applicables aux formateurs itinérants du 10/02/2006.
- En complément du texte proposé que le forfait hébergement soit acquis aussi pour les nouveaux embauchés.

## 4. Temps de déplacement

Une fois de plus, malgré les engagements du DRH-DS, aucune proposition ne nous est faite. Ce sujet à l'air d'être occulté car la direction ne semble pas savoir comment s'y prendre. Aujourd'hui, la CFDT considère qu'il est urgent de reprendre ce cadre en définissant une règle claire et simple, qui pour nous est : **au-delà de la première demi-heure une compensation à 100%.**

Encore un peu de travail pour aboutir. Nous regrettons que cette négociation qui concerne les salaires 2021 n'ait pas été commencée plus tôt. Pour rappel celle de l'année dernière s'est terminée en février 2021. **A ce rythme-là nous aurons bientôt une année blanche !**

Joëlle, Bruno, Ahmad

**La prochaine séance aura lieu le 8 octobre 2021 (matin). En espérant cette fois avoir une proposition d'accord à soumettre à tous nos adhérents**