

# **Pouvons-nous passer au Télétravail ? Un accord qui provoque déjà des désaccords ?**



## *L'édito du Secrétaire Général*

Traditionnelle rentrée des classes. Cette année le mois de septembre est particulier car il marque le retour à une situation qui commence à se normaliser. A l'AFPA la Direction Générale nous a informé que nous n'étions pas tenus d'appliquer le passe-sanitaire. Donc, pas de contrôle pour les bénéficiaires, les visiteurs et pas d'obligation pour le personnel. Par contre les gestes « barrière » sont maintenus (masques, distances, désinfection des mains et du matériel).

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre tout le monde revient à son poste de travail, sauf cas dérogatoires très particuliers. Les réunions reprennent en présentiel, mais les modalités via Teams ou autres restent bien sûr d'actualité et peuvent être mobilisées, notamment quand la présence de tous n'est pas forcément nécessaire. Mais cette règle ne concerne pas tous les salariés. Des directions se permettent des aménagements et prolongent la durée du télétravail exceptionnel encore quelques semaines. D'autres se permettent d'interdire le télétravail pour raison de service (qualiopi). Deux poids deux mesures en fonction de notre situation de travail !

L'accord du 5 février 2021 sur le Télétravail s'applique. Il est consultable sur AGORA et sur le site de la CFDT AFPA. La Direction aurait dû mettre à disposition un outil via SIRH, pour saisir nos demandes. Comme souvent pour d'autres applicatifs, il n'était pas prêt au 1<sup>er</sup> septembre ! Le 8 tout était rentré dans l'ordre avec un accès dans SIRH et l'envoi d'un kit communication plutôt bien fait. Entre temps les hiérarchiques ont pu gérer les demandes en direct. Sur la base du volontariat vous pouvez demander de travailler de ½ à 2 journées en télétravail dans un cadre dit « régulier » + 5 jours annuels pour des besoins ponctuels. Il existe aussi du télétravail occasionnel avec 20 jours annuels. Attention ! La mise en œuvre est soumise à l'accord de votre hiérarchique et il est souhaitable que les collectifs de travail se réunissent en amont pour échanger sur le sujet de l'organisation..

La CFDT s'est beaucoup impliquée pour que cet accord aboutisse. Nous sommes fiers d'avoir obtenu un résultat qui place l'AFPA parmi les entreprises plutôt en avance sur cette thématique. Mais les vieux démons de l'AFPA nous rappellent à la réalité. L'accord n'était pas encore mis en place, que certaines directions essayaient déjà

*L'édito du Secrétaire Général  
suite*

de contourner ou d'adapter les modalités de mise en œuvre. Nous apprenons que le Centre de Services Partagés (Comptabilité et Paie) voulait imposer 2 jours fixés à l'avance pour télétravailler (soit ça convient, soit on est en présentiel !). La CFDT est intervenue et au moment où nous publions la période serait allongée sur 3 jours définis. Il y a aussi des expérimentations qui commenceraient avec 3 jours de télétravail. Bien évidemment les Organisations Syndicales ne sont pas informées. Quel cadrage pour expérimenter ?

N'hésitez pas à vous rapprochez de votre représentant syndical CFDT si vous avez des difficultés ou pour témoigner de votre expérience. Enfin, en télétravail, soyez attentifs à vos temps de travail et pensez à vous déconnecter (pause en journée, fixez-vous une heure de fin d'activité...). La CFDT dispose de guides de bonnes pratiques, à consommer sans modération.

Peut-être que septembre apportera aussi de bonnes nouvelles courant du mois avec une prochaine séance de négociation sur les salaires et le temps de travail et une autre concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP). Vous voyez, de l'optimisme, de l'envie mais aussi de la vigilance avec de l'engagement !



# Droit à la déconnexion

Séance n° 1

26 août 2021

## THÈME : LE DROIT À LA DÉCONNEXION. UN DROIT POUR TOUS !

Jeudi 26 août commission de suivi de l'accord signé en octobre 2018 et première réunion de négociation d'un nouvel accord le 27 août. La commission et la plénière se suivant à un jour d'intervalle ne nécessitent pas de réaliser 2 comptes-rendus car les éléments de la première réunion alimentent la seconde.

### Situation de la négociation

L'accord majoritaire actuel, signé par la CGT, la CFDT et rejoint dernièrement par la CFE-CGC, a une durée de 3 ans non renouvelable. Plusieurs commissions de suivi ont été organisées dont celle du 26 août dernier qui ponctue le cycle. Le 27 août nous débutons la première séance d'un éventuel nouvel accord.

### Objet de la séance

Faire un suivi des indicateurs pointés dans l'accord en cours et repérer les points positifs et les difficultés dans la prise en compte du droit à la déconnexion par les salariés de l'AFPA. Pour la négociation nous sommes partis de l'accord actuel en l'adaptant aux évolutions de l'AFPA, des activités et de la part grandissante du numérique dans notre vie professionnelle.

### Apports Direction

- Présentation des critères de suivi.
- Ancien accord.

## Point de vue CFDT

L'accord en cours a le mérite d'exister et a permis de pointer les difficultés et les risques notamment RPS, liés à la « sur connexion » et à la pollution numérique. La CFDT souhaite que cet accord puisse être renouvelé et soit adapté aux nouveaux outils informatiques et organisations actuelles. Nous devons être vigilants à ce que toutes les utilisations d'outils informatiques soient prises en compte (communication et systèmes d'infos).



# Le contrat CDD

En cette période de reprise d'activité après la trêve estivale, de nombreux collègues vont continuer à arriver dans nos services en CDD (Contrat à Durée Déterminée).

Durée du contrat, renouvellement, délai de carence... il n'est pas toujours facile de s'y retrouver, et souvent ses nouveaux salarié-e-s se tournent vers les militants et élus syndicaux pour mieux démêler le maquis.

## Quelques rappels s'imposent.

Tout d'abord, ce que nous dit le Ministère du Travail :

*« Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) étant la forme normale et générale de la relation de travail, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée. »*

En réalité à l'Afpa, et malgré les innombrables arguments avancés par l'ensemble des organisations syndicales, le nombre de CDD est en croissance permanente alors que les activités de ceux-ci sont quasiment pérennes.

## Les règles en quelques chiffres

Motifs de contractualisation d'un CDD	Durée et renouvellement par avenant
Remplacement d'un salarié absent	18 mois ou jusqu'à la fin de l'absence avec renouvellement au coup par coup.
Accroissement temporaire d'activité	18 mois maximum et renouvellement une ou deux fois dans la limite des 18 mois

### Calcul du délai de carence entre deux CDD ou un CDD et un contrat de travail temporaire

Durée du CDD en jours calendaires (date à date du contrat)	Délais de carence
supérieure ou égale à 14 jours	½ durée du CDD
Inférieure à 14 jours	1/3 durée du CDD



## Délai carence

La durée du délai de carence s'applique en jours d'ouverture de l'entreprise (5 jours/semaine à l'Afpa). Ce qui neutralise les samedis, dimanches et éventuels jours fériés après le dernier jour du contrat.

*Exemple : un formateur signe un CDD du 23 août 2021 au 29 avril 2022 pour une action de formation de 8 mois entre le 30 août et le 22 avril. Son CDD couvre 249 jours calendaires. Le délai de carence sera donc de 83 jours. Ce qui permet d'envisager un nouveau CDD à partir du 16 septembre 2022 (en tenant compte des fériés, des ponts éventuels et de la fermeture estivale).*

*Ces contraintes ne satisfont personne, ni les salarié-e-s concerné-e-s par la précarité, ni les managers qui passent beaucoup de temps en recrutement, ni les équipes déstabilisées par trop de turn over, ni les stagiaires qui sont souvent confrontés à des changements d'interlocuteur en cours de formation, ni les représentants du personnel qui restent trop souvent spectateurs impuissants et frustrés de ces graves dégradations des conditions de travail, malgré quelques actions réussies comme pour les CDD de Chantier (présenté dans un numéro précédent).*

## Ce qu'en pense la Cfdt

Pour la CFDT il y a d'autres réponses que la précarisation ou les petits jeux administratifs « border line » pour répondre aux fluctuations de nos marchés : une vraie GEPP avec un élargissement des compétences de chacun, de la formation pour une meilleure polyvalence et mobilité professionnelle, de vraies compensations incitatives pour plus de mobilité géographique volontaire, une stratégie commerciale pour préserver les marchés acquis, une diversification des produits avec une vraie implication de tous les acteurs...

Quoiqu'il en soit, sachons accueillir avec bienveillance tous nos nouveaux collègues en CDD et soyons à leur écoute. Mettons en place des conditions de travail avec un relationnel de haut niveau qui donneront envie à nos collègues de rester à l'AFPA et permettront de pouvoir pérenniser des emplois. Aujourd'hui nous voyons trop de CDD qui démissionnent ou qui quittent l'Agence dégoûtés.

ADHÉRER AUJOURD'HUI,  
C'EST PRÉVOIR DEMAIN !

# À LA RENTRÉE VENEZ EXPÉRIMENTER NOTRE SYNDICALISME DE PROXIMITÉ, SOLIDAIRE, ACCESSIBLE ET ENGAGÉ !



L'adhésion découverte sera accessible du 27 septembre au 31 octobre, uniquement via le formulaire d'adhésion en ligne depuis le site Cfdt : une adresse, deux options

<https://www.cfdt.fr/adhesion>

**Cocher :**  Je ne connais pas le n° SIRET de mon employeur

Puis mettre l'adresse du siège : AFPA 3 rue Franklin 93 100 Montreuil

La personne qui remplira le formulaire durant cette période aura le choix entre l'adhésion classique ou l'adhésion découverte.

Mémo :

SERVICES ADHÉSION DÉCOUVERTE	SERVICES ADHÉSION CLASSIQUE
Abonnement aux newsletters	Tous les services de l'adhésion découverte
Accompagnement de la part de leur syndicat ou de la part de l'Interpro suivant les sujets jusqu'à leur intégration à un collectif	+ Assurances Cnas
Des services à l'adhérent comme Réponses à la carte, Job à la carte, Avantages & moi pour les salariés des TPE, ...	+ Désignation de Délégué syndical
Accès à l'information confédérale, régionale, fédérale, etc.	+ Candidature aux élections professionnelles
Invitation à une journée Bienvenue	+ Défense juridique par un avocat
Défense juridique par un défenseur Cfdt	



