

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION, AU TEMPS DE TRAVAIL  
ET AUX DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS  
AU SEIN DE L'UES AFPA**

TEBB

AT

Négocié entre :

1/ L'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes - AFPA,  
Etablissement public à caractère industriel et commercial  
Dont le siège social est situé 3 rue Franklin – Tour Cityscope – 93100 MONTREUIL

2/ La Société AFPA Entreprises,  
Société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) au capital de 10.000 €  
Dont le siège social est situé 3 rue Franklin – Tour Cityscope – 93100 MONTREUIL

3/ La Société AFPA Accès à l'Emploi  
Société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) au capital de 10.000 €  
Dont le siège social est situé 3 rue Franklin – Tour Cityscope – 93100 MONTREUIL

Composant l'Unité Economique et Sociale (UES) AFPA, ci-après UES AFPA  
Représentées par Philippe LE BLON-BOITIER, DRH, expressément mandaté pour la  
négociation et la signature du présent accord

D'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES AFPA :

- le Syndicat national CFE-CGC du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes
- le Syndicat national CFDT du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes
- le Syndicat national CGT du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes
- la Section Fédérale CGT-FO du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes

D'autre part,

Les signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après.

*Philippe LE BLON-BOITIER  
AT*  
*B*

## **Préambule**

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES AFPA et la Direction se sont réunies les 16 juin, 13 juillet, 16 septembre, 8 octobre 2021, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative à la rémunération et au temps de travail.

Cette négociation a été conduite en application de l'article 3.1 de l'accord relatif au séquençage et à l'organisation des négociations au sein de l'UES AFPA du 19 juin 2020 et en référence au préambule du titre II et à l'article 15 de l'Accord du 4 juillet 1996 sur les dispositions générales régissant le personnel de l'AFPA.

La négociation a également porté sur des aménagements de l'accord collectif du travail portant sur les dispositions particulières applicables aux formateurs itinérants du 10 février 2006, qui n'avait pas été modifié depuis sa signature.

Il est rappelé qu'une négociation spécifique sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été engagée avec les organisations syndicales représentatives. Cette négociation a abouti à la signature d'un accord le 8 septembre 2020.

Au titre de la 2<sup>nd</sup>e année d'application de cet accord, soit de septembre 2021 à septembre 2022, un budget de 200 000 € bruts est alloué à la suppression progressive des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes.

À l'issue de cette négociation, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

## **Titre 1 – Rémunération**

### **Article 1 - Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés de l'AFPA qui relèvent de l'accord collectif de travail du 4 juillet 1996 sur les dispositions générales régissant le personnel.

### **Article 2 - Contenu de l'Accord**

Les engagements conventionnels relatifs aux évolutions de primes d'expérience et les évolutions salariales dues au titre des promotions nécessaires au fonctionnement de l'agence sont maintenus.

Par ailleurs, pour la partie rémunération, le présent accord fixe pour l'année 2021 :

*Handwritten signatures and initials:*  
ZBB  
AT  
M/J

- ✓ Des augmentations de salaire au titre de mesures générales avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2021
- ✓ Des ajustements salariaux au titre de mesures individuelles
- ✓ Une revalorisation du montant de la gratification versée dans le cadre des médailles du travail en fonction du nombre d'année de travail
- ✓ Une augmentation de l'indemnité kilométrique des frais de déplacements quotidiens
- ✓ Des promotions, au titre des mesures individuelles

### **Article 3 – Augmentation des salaires à titre de mesures générales**

Une augmentation générale de l'appointement individuel de base (AIB) est appliquée dans les conditions cumulatives ci-après :

- pour les emplois des classes 2 à 3 : 60 € bruts mensuels
- pour les emplois des classes 4 : 50€ bruts mensuels
- pour les emplois des classes 5 : 47€ bruts mensuels
- pour les emplois des classes 6 à 9 : 43€ bruts mensuels
- pour les emplois des classes 10 à 11 : 42€ bruts mensuels
- pour les emplois des classes 12 à 14 : 40€ bruts mensuels
- aux salariés sous contrat avec l'Afpa depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et toujours en cours d'exécution au moment du versement.
- aux salariés n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ayant entraîné une augmentation salariale de plus de 5%

Cette mesure est proratisée en fonction de la durée du travail et du temps de présence contractuel.

Elle est à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les salariés compris dans son champ d'application.

### **Article 4 – Ajustement salariaux**

Une enveloppe permettant des ajustements salariaux est fixée à 200 000 € bruts non chargés.

La Direction s'engage à encadrer les montants minimum et maximum qui seront octroyés dans ce cadre.

RBB  
AT  


## Article 5 - Revalorisation du montant de la gratification versée dans le cadre des médailles du travail en fonction du nombre d'année de travail

La gratification versée dans le cadre de la remise d'une médaille du travail était jusqu'à présent de 100 € par cérémonie, quelle que soit la durée de travail récompensée par cette gratification.

A compter de la date de signature du présent accord, le montant de la gratification évoluera dans les conditions ci-après :

Une gratification de 100 € est attribuée pour chaque remise de médaille. A celle-ci s'ajoute une gratification complémentaire définie en fonction de l'ancienneté AFPA.

Ancienneté Afpa	Gratification complémentaire en fonction de l'ancienneté Afpa s'ajoutant aux 100 € par médaille
De 20 ans à 29 ans	150 €
De 30 ans à 39 ans	200 €
40 ans et plus	300 €

Outre ces gratifications, l'Afpa prend en charge l'achat des médailles ainsi que leur gravure.

## Article 6 – Augmentation de la valeur du kilomètre pour les frais de déplacements quotidiens

Les frais de déplacement quotidiens sont versés pour des déplacements entre le domicile et le lieu de travail habituel, compris entre 5 et 15 kms par trajet, soit entre 10 et 30 kms par jour de travail.

La valeur du kilomètre pour les frais de déplacements quotidiens faisant l'objet d'un remboursement aux salariés était fixée jusqu'à présent à 0,055 € par kilomètre de trajet quotidien, ce montant n'ayant évolué depuis le mois de novembre 2008.

A compter de la date de signature du présent accord, le montant de ces frais de remboursement quotidien passera à 0,063 €, soit une augmentation de 15%.

## Article 7 - Promotions au titre des mesures individuelles

Au titre d'éventuels repositionnements salariaux sur l'année 2021 suite à des promotions individuelles, un budget de 300 000 € brut hors charges sociales a été dégagé afin de permettre une reconnaissance financière liée à ces repositionnements.

## Article 8 - Pourcentage global d'augmentation

L'augmentation de la masse salariale pour l'année 2021 s'élèvera à 0,65 % en masse, hors éléments liés au budget dégagé dans le cadre de la présente négociation et des négociations relatives à l'égalité des femmes et des hommes.

Ce taux se répartit comme suit :

ÉLEMENTS	Effet en masse en %
- Effet report 2020 sur 2021	0,53 %
- Prime d'Expérience	0,12 %
<b>TOTAL</b>	<b>0,65 %</b>

## Titre 2 – Temps de travail

### Article 9 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés de l'AFPA qui relèvent de l'accord collectif de travail du 4 juillet 1996 sur les dispositions générales régissant le personnel.

### Article 10 – Textes de référence

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022, la durée annuelle de référence est établie :

- en application du décompte annuel en heures du temps de travail, tel que décrit par l'article 15-2 de l'accord du 24 décembre 1999 et précisé par la circulaire interne n° 2000-55 du 31 mars 2000,
- en prenant en compte la Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 "relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées".

## Article 11 - Calcul de la durée annuelle

### Bases de calcul

A	nombre de jours calendaires	365
B	nombre de samedis + dimanches	104
C	nombre de jours fériés	5
D	nombre de jours ouvrés = a -(b + c)	256
E	nombre de jours ouvrés de congés payés	25
G	nombre de jours ouvrés travaillés = d – e	231
F	le jour de solidarité sur la période (1 jour de pont non octroyé)	+ 1 jour

### Modalités de calcul

Calculée sur les bases ci-dessus, la durée annuelle en heures s'établit ainsi :

231 jours ouvrés travaillés / par 5 jours ouvrés par semaine x par 35 heures hebdomadaires,

Soit 1617 heures + 7 heures du jour de solidarité, soit **1624 heures**.

### Durée annuelle du travail.

Cette durée de 1624 heures étant supérieure à la durée annuelle conventionnelle du travail de 1603 heures retenue pour la période, l'AFPA accordera 21 heures d'absence sur la période considérée. Ces 21 heures seront matérialisées dans l'outil informatique comme une absence dépassement temps (ADT). Elles seront prises à l'initiative du salarié avec acceptation de l'employeur en fin de période.

Les heures comptabilisées au-delà de 1603 heures en fin de période constituent des heures supplémentaires. La prise des congés conventionnels et autorisations d'absence qui sont assimilés à du temps de travail effectif viennent s'imputer sur cette durée.

Par conséquent, les absences liées à la prise de congés conventionnels et autorisations d'absence assimilées à du temps de travail effectifs n'entraînent pas de diminution ni proratisation dans l'attribution de ces journées :

- congés payés,
- congés spécifiques (événements familiaux, enfants malades, rentrée scolaire, absences autorisées,...)

- accident du travail,
- grève, etc...

En revanche, les absences non assimilées à du temps de travail effectif ne généreront pas d'attribution d'heures d'ADT :

- absences pour maladie, en totalité pour les absences de 3 jours et plus et au prorata de la durée de l'absence pour les arrêts inférieurs
- congés sans solde,
- congés sabbatique,
- création d'entreprise, etc...

Pour les salariés dont le temps de travail est calculé en jour, le travail effectif et programmé pour la période étant supérieur au nombre de jour fixé conventionnellement à l'article 13.2 de l'accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 24 décembre 1999, ces salariés bénéficieront de **3 jours d'absence « ADT »**.

En raison des conditions toutes particulières à cette année 2021-2022, il est convenu que les salariés à temps partiel bénéficieront, au prorata de leur durée du travail contractuelle, de ces absences dépassement temps (ADT) selon des modalités de prise identiques à celles des salariés à temps plein.

Ces jours seront à poser sur le mois de mai 2022, le cas échéant. Aucun report ne pourra être autorisé en cas de non prise avant le 31 mai 2022.

Si ces jours ne sont pas posés avant le 31 mai 2022 :

- à la demande de l'Afpa : ceux-ci seront transformés en repos compensateur à poser sur juin 2022
- à l'initiative du salarié : ces jours seront perdus.

Ces ADT permettant le respect de la durée annuelle du travail, les jours d'ADT ne pourront alimenter le CET ni faire l'objet d'une monétarisation.

### **Titre 3 – Dispositif Itinérants**

#### **Article 12 – Indemnité forfaitaire de déplacement**

L'indemnité forfaitaire de déplacement prévue à l'article 10.3 de l'accord collectif du travail portant sur les dispositions particulières applicables aux formateurs itinérants du 10 février 2006 est réévaluée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 de 100 € à 120 € bruts mensuels.

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including "ZBB AT" and "CA".*



### **Article 13 – Indemnité de longue distance**

L'indemnité de longue distance prévue à l'article 11 de l'accord collectif de travail portant les dispositions particulières applicables aux formateurs itinérants du 10 février 2006 est réévaluée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 de 250 € à 300 €.

### **Titre 4 – Dispositions finales**

#### **Article 14 - Durée de validité et formalités de dépôts**

Le présent accord entrera en application à compter de la date de signature dès lors que les conditions de validité seront réunies.

Il est conclu pour l'année 2021, sans possibilité de renouvellement tacite.

En application de l'article L 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié, après signature de la Direction et d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, par la Direction aux organisations syndicales représentatives par voie électronique.

Puis, conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail, il sera déposé par les soins de la Direction sur la plateforme « TéléAccords » mise en ligne par le Ministère du travail, et en un exemplaire sera adressé auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

Il sera mis à la disposition des salariés sur l'intranet Agora de l'UES AFPA.

Fait à Montreuil, en sept exemplaires originaux, le 16 novembre 2021

**Pour l'UES APFA**

**Pour la CFE-CGC**

**Pour la CGT**

**Pour la CFDT**

**Pour FO**