

Augmentation de salaire à l'Afpa

L'Intersyndicale engage collectivement chaque syndicat !

*L'édito
du Secrétaire
Général*



La négociation annuelle sur les salaires a commencé depuis quelques semaines. Déjà 2 réunions ont eu lieu sur les 4 prévues. Alors que notre société est en pleine crise avec une inflation importante et un pouvoir d'achat mis à mal, notre Direction propose une augmentation Générale de 25 à 45€ brut ! (D'ailleurs, plutôt entre 25 et 35, car après le transfert de la restauration, ils ne seront plus qu'une petite dizaine à bénéficier des 40 et 45€).

C'est très loin des revendications des Organisations Syndicales Représentatives. Face à l'intransigeance de la Direction, une intersyndicale s'est créée avec tous les syndicats de l'AFPA, représentatifs ou non.

Une intersyndicale regroupe des syndicats qui ont des orientations politiques différentes, des modalités d'actions variées, des revendications parfois éloignées. Il s'agit bien d'un engagement singulier où chacun sait laisser de côté son combat individuel pour adhérer à des revendications et des actions communes.

Par usage, l'organisation syndicale arrivée en tête aux élections professionnelle pilote l'intersyndicale. En cas de préavis de grève c'est aussi elle qui informe officiellement la Direction. Mais le discours et les déclarations sont partagés aussi et unanimes, comme la communication qui accompagne les interventions. Cet engagement ne veut pas dire qu'il n'y a pas de liberté d'expression, la preuve cet édito. Mais cette liberté de parole doit s'inscrire dans le collectif et respecter le cadre défini. Il n'y a pas besoin de charte entre nous, la parole de chacun-e suffit. Il n'y a pas de leadership et personne ne doit essayer de tirer la couverture à soi.

Chaque salarié attend que ce contrat tacite soit respecté pour pouvoir gagner le combat engagé. C'est ensemble et grâce à tous les salariés mobilisés que nous pourrons faire bouger notre direction et quelque part lui donner aussi un moyen supplémentaire pour intervenir auprès de nos tutelles et surtout de Bercy.

La CFDT prend sa place et s'implique sur le terrain avec nos collègues des autres syndicats. La force d'un syndicat est aussi ses adhérents-es, plus nombreux nous sommes et plus nous sommes forts ! Rejoignez la CFDT pour nous donner encore plus d'énergie.

Le sens de l'engagement des salariés de l'AFPA dans leurs missions est mis à mal et doit être renforcé par des mesures salariales conséquentes.

Engageons-nous massivement pour envoyer un message clair à nos dirigeants et aux tutelles de l'AFPA.



Une intersyndicale Comment ça marche ?

Par définition, une intersyndicale est une structure informelle réunissant plusieurs syndicats autour d'une problématique partagée et pour défendre un intérêt commun (exemple : une augmentation salariale).

Il s'agit de faire pression collectivement auprès de la direction

Une intersyndicale n'a pas d'existence juridique et ne peut donc se substituer à une Organisation Syndicale (OS). Chaque OS garde sa souveraineté et le lien entre toutes les OS est moral et basé sur une confiance mutuelle.

Une intersyndicale ne dure que le temps des actions qu'elle décide de mettre en œuvre et disparaît d'elle-même si les revendications ont été satisfaites ou si les OS participantes se retirent progressivement de l'engagement partagé.

Aujourd'hui, face à la difficulté de faire avancer la Négociation Annuelle Obligatoire afin d'améliorer correctement nos rémunérations, les OS de l'Afpa sont unies dans une intersyndicale qui a mis en œuvre plusieurs actions.

- Des réunions d'informations syndicales ont été coanimées dans tous les centres et les directions régionales pour expliquer le contexte à tou-te-s les salarié-e-s.

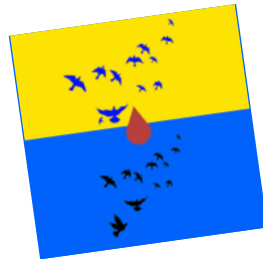
Aujourd'hui :

- Une pétition en ligne ou sur papier permet à chacun de manifester auprès de la direction générale son soutien à l'action des OS qui négocient les évolutions salariales lors de la NAO,
- Un préavis de grève a été déposé. Il couvre la période du 21 juin au 30 septembre et permettra de mettre en place des actions de débrayage.

Rejoignez les actions qui pourront être proposées nationalement, régionalement ou localement par l'intersyndicale. Tous ensemble nous serons plus forts !

Si vous ne
l'avez pas
encore fait !
**Signez la
pétition !**





NAO

Séance n° 2/4 : 5 Mai 2022

THÈME : NÉGOCIATIONS ANNUELLE OBLIGATOIRE

Situation de la négociation

A la suite de la première réunion et conformément à la demande des syndicats et de la Direction, cette négociation est scindée en 2 textes :

- Rémunération
- Temps de travail

Objet de la séance

Reprendre les projets d'accord proposés par la Direction.

Apports Direction

- 2 projets d'accord
- Aucun des documents prévus dans l'accord de séquençement

Revendications, commentaires Cfdt

Les deux textes proposés sont réduits à leur plus simple expression. Aucune des revendications présentées par les OSR dont celles de la plateforme commune de revendication des 4 OSR, ne sont mentionnées. L'enveloppe de 2,2 M€ allouée pour les augmentations générales est indécente compte-tenu de l'actualité sociale et économique (45€ bruts pour les classes 2 à 4 jusqu'à 25€ bruts pour 12, 13, 14).

G RAUFFET, pour la direction, nous précise qu'il y a très peu de marges de manœuvre car il manque encore des éléments d'activité (poursuite de la PROMO 16-18, ...) et financiers (Application de l'indexation des prix d'achat des marchés publics par rapport à l'inflation et les décisions d'augmentation des salaires dans les services publics,...). La Direction souhaite signer assez vite pour pouvoir mettre en paiement le premier juillet. Une proposition d'une enveloppe doublée est faite aux OSR après la pause repas. A suivre ...

2 imbroglios dans le texte sur le temps de travail. La Direction Générale veut imposer nationalement le jour de pont donné et bloquer 14h de RTT à prendre obligatoirement autour des congés de Noël. Sur ces deux points, après beaucoup d'explications, il apparaît qu'ils ne sont pas applicables en l'état. Le pont sera positionné à partir de 2023/24, car pour cette année plusieurs CSE-E ont déjà acté une date. Le second sera sorti de l'accord car il correspond à une application de l'accord RATT en cours. Une note sera envoyée aux Directions de centres.

ÉGALITÉ H/F

Séance 4 : Juin 2022

THÈME : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

De quoi s'agit-il ?

Quatrième réunion de négociation pour un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objectif de la séance est de revoir la méthode d'identification et de résorption des écarts salariaux injustifiés et de continuer le travail sur les chapitres suivants :

- CHAPITRE 4 : LA PREVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES, DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
- CHAPITRE 5 : LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE ET LABEL DIVERSITE

Mais en fait après lecture d'une déclaration intersyndicale, le travail portera sur les chapitres 1 et 2 qui ont été enrichis par la direction depuis la dernière réunion.

[Apports Direction]

Document rédigé reprenant certaines demandes des négociateurs.

[Revendications, commentaires Cfdt]

La CFDT avait demandé le partage d'un tableau Excel présenté par monsieur Launoy qui exposait la nouvelle méthode par un exemple. Celui-ci n'a pas été envoyé. Le travail avec le cabinet ADESA n'a donc pas pu être approfondi. La CFDT souhaite aussi que le texte soit plus précis et exigeant sur les échéances de mise en œuvre du contenu de l'accord, sur les moyens (en particulier humains) permettant l'animation des divers dispositifs prévus à l'accord.



GEPP

Temps 3 – Séance n° 12/14 : 3 mai 2022

LE POINT
NÉGOS ?

THÈME : GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

De quoi s'agit-il ?

Négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Situation de la négociation

Temps 3 – Séance n° 12/14 en date du 3 mai 2022 en présentiel.

[Objet de la séance]

La 12ème séance a porté sur la relecture du Chapitre 5 - Accompagner la mobilité professionnelle et géographique

[Apports Direction]

Projet d'accord compte-rendu de la réunion Direction-OS du 17 mars 2021 et Charte du management à l'Afpa.

Dès le démarrage de la séance, la direction nous informe de sa volonté à fermer la négociation de cet accord en juillet 2022 et ainsi soumettre à la signature cet accord à fin juillet.

[Ce qu'en pense la Cfdt]

Pour rappel cet accord est ouvert depuis octobre 2020, pour la CFDT il devient urgent que les salariés puissent enfin bénéficier d'un accord GEPP.

Après une interruption de séance demandée par la CGT en tout début de réunion, l'ensemble des OS ont fait rapidement part de leur incapacité à signer cet accord dans l'été, au regard de l'absence de la cartographie des emplois, de la possible création d'une 3ème filiale et d'un OMEC pas complet (à ce jour seulement 2 métiers ont été présentés sur 67).

Pour la CFDT cette séance de négociation fut difficile, car très perturbée par le comportement d'autres OS et donc trop peu d'avancées à l'arrivée.

Certes l'état des lieux n'est pas fait et donc la stratégie RH pour les 4 ans à venir n'est pas visible.

Quelles sont les véritables intentions de la direction ? Laisser les salariés quitter l'AFPA ou mettre en œuvre une politique de maintien dans l'emploi et de montée en compétence pour tendre vers la sécurisation des parcours ? Dans l'instant la CFDT estime avoir un catalogue de mesures qui laisse penser que ces dernières seront utilisées en fonction de la tête du client mais sans réelle stratégie RH.

La direction s'engage à mieux écrire son ambition RH pour les prochaines séances.

Pour les quelques articles étudiés du Chapitre 5 du projet d'accord, la CFDT a essentiellement demandé que les niveaux d'indemnisation en cas de mobilité géographique (frais de mission, indemnité kilométrique, frais d'hébergement...) soient augmentés au regard de l'augmentation des prix d'aujourd'hui.

Le temps s'étant écoulé, nous n'avons pas pu aborder les points du Chapitre 6 et la charte du manager pourtant travaillés la veille en réunion préparatoire et qui auraient dû être vus ce jour.

La prochaine séance de négociation : le 7 juin 2022.

Prime carburant : 100 €

Une prime carburant de 100€ a été versée en avril à tous les salariés qui bénéficient de FDQ (Frais de déplacements quotidiens). Pour mémoire, il faut habiter à plus de 5 km de son lieu de travail et de ne pas avoir de remboursement d'un abonnement de transport. CDD et CDI sont concernés.

Si vous pensez pouvoir la toucher et que ce n'est pas le cas, rapprochez-vous vite de votre représentant local CFDT. Par exemple nous venons d'obtenir pour une collègue, le rappel de FDQ sur 3 ans et le versement des 100 €.

