



## FIER D'ÊTRE À LA CFDT

### L'édito du Secrétaire Général



2 ans que j'ai accepté de prendre le relais de Jean François GUERUT, en tant que Secrétaire Général du syndicat CFDT AFPA. Aujourd'hui j'arrive au terme de cet engagement et de ma carrière professionnelle. Après 23 ans 1/2 à l'AFPA et 15 avant déjà dans la formation

professionnelle, le 25 juillet je vais mettre le clignotant, à gauche, bien sûr!

Ces deux dernières années ont été denses, stressantes, avec des moments plus difficiles, des déceptions, mais surtout passionnantes, avec de belles rencontres, des résultats concrets pour les salariés, la découverte de nouvelles thématiques et un travail avec des copains et des copines engagés!

Ce dont je suis sûr, c'est que je ne me suis pas trompé en adhérant à la CFDT. Je suis fier d'être à la CFDT. Ma participation au dernier congrès confédéral à Lyon, a renforcé ce sentiment car les mots « solidarité », « démocratie », « indépendance » sont bien vivants dans notre syndicat : du débat, des prises de paroles libres, du respect, de la convivialité. Les témoignages de syndicalistes femmes et hommes d'Afghanistan, de Hongkong, du Venezuela et d'Ukraine, nous rappellent la chance que nous avons de pouvoir nous exprimer, revendiquer librement et nous disent aussi que nous devons rester vigilants car la démocratie est fragile.

Fier aussi parce que la CFDT ne se préoccupe pas que des sujets de l'entreprise quand elle inscrit dans ses statuts l'émancipation tant individuelle que collective, pour diriger sa vie et imposer le respect de la dignité et de la liberté dans l'entreprise au sein de la société. La CFDT défend les droits au sein de l'entreprise, mais aussi entre les salariés et les chômeurs, entre les générations et lutte contre toute forme d'exclusion, d'inégalité et de discrimination. Le Pacte pour le Pouvoir de Vivre l'illustre parfaitement au côté de plus de 60 autres organisations.

Enfin, fier de ce qu'a réalisé la CFDT AFPA en s'impliquant dans la vie des salariés de l'AFPA par la signature d'accords, ou en prenant des décisions, parfois seule ou avec une ou deux autres organisations. Ces engagements ont parfois été controversés voire combattus, mais aujourd'hui beaucoup sont reconnus:

En 1996, la CFDT a signé « l'Accord de 96 » qui est le socle de notre politique RH. Aujourd'hui les détracteurs de l'époque en sont les meilleurs défenseurs!

En 1999, la CFDT a signé seule l'accord Réduction Aménagement du Temps de Travail. Qu'est-ce qu'on n'a pas entendu... Aujourd'hui tous les syndicats trouvent scandaleux que les nouveaux embauchés n'aient pas la possibilité de travailler 37h!

En 2000 et en 2007, la CFDT a signé l'accord sur le Compte Epargne Temps et son avenant. Qui aujourd'hui le remet en cause ? Sûrement pas tous les futurs retraités qui mobilisent leur CET pour partir plus tôt!







En 2015, la CFDT a lancé une grande enquête sur le télétravail, une vraie réussite. Un projet d'accord a été proposé, seule la CFDT a signé. La CFDT a dû se battre pour que la décision unilatérale de l'employeur soit mise en œuvre. Il a fallu une crise sanitaire majeure pour qu'enfin un accord soit majoritaire. La CFDT a montré qu'elle avait raison, même toute seule! En 2018, la CFDT a signé l'accord sur les dons de jours de repos entre salariés. Chaque fois que certains de nos collègues ont dû faire face à une situation difficile, la solidarité s'est exprimée en un ou deux jours seulement. Comment la CFDT n'aurait-elle pas pu signer un tel accord? En 2019, face à l'intransigeance de la Direction, la CFDT a fait le choix difficile de s'engager, rejointe par une autre organisation, dans un accord de méthode pendant le PSE, après l'avoir combattu. Le licenciement sec d'au moins 1500 collègues a été évité en négociant un dispositif de départ volontaire et des mesures d'accompagnement au reclassement professionnel. Pendant ce temps, d'autres syndicats ont choisi une voie judiciaire et une autre organisation défendait un rapprochement possible avec Pôle emploi ou avec les GRETA...

Fin 2021, la CFDT a interpellé fortement notre Directrice Générale pour dénoncer l'application très limitée de l'accord sur les salaires. Nous avons contribué activement à ce que 1900 personnes supplémentaires, dont 400 CDD, puissent bénéficier de l'augmentation générale distribuée en novembre 2021.

Après plusieurs années de relances et d'interpellations diverses, la CFDT a obtenu de revenir sur tous les avenants aux contrats de travail signés par les salariés en mobilité lors du PSE. Plusieurs clauses étaient erronées ou incompréhensibles. Une note a enfin été diffusée début 2022.

C'est aussi la CFDT qui a obtenu que la mesure permettant de bénéficier de 2 mois d'absence rémunérée avant de partir à la retraite, soit enfin réactivée. Là aussi, il a fallu ne rien lâcher.

La CFDT est dans l'action à tous les niveaux, sans rechercher le buzz !
Dans les régions elle est présente aussi, quand elle prend en compte des situations individuelles pour trouver des solutions aux problématiques et quand des recours judiciaires aboutissent à des victoires pour les salariés (CDI de chantier, l'Afpa condamnée malgré un recours en cassation. L'AFPA jugée pour discrimination dans le cadre de l'égalité F/H. Un burn-out reconnu comme accident du travail par le Pole Social du Tribunal judiciaire alors que l'AFPA le contestait).

Je termine mon dernier édito, par un cinquième générique « autonomie ». La CFDT restera indépendante en ayant des ressources suffisantes. Elle s'appuie sur un syndicalisme d'adhérents engagés. Chers adhérents et adhérentes, un très grand merci pour votre confiance, votre soutien et vos témoignages. Pour les autres, sympathisants, encore hésitants, venez nous rejoindre pour être encore plus forts avec vous et pour vous.

Après 4 années de mandat, fin septembre, le SYNAFPA organisera son congrès et une nouvelle équipe sera désignée pour prendre le relais. Je serai bien sûr présent avec Jean François GUERUT pour clôturer cette mandature. En attendant Jean Christophe DROUET, Secrétaire Général Adjoint, assure la transition. Mon amitié à toute l'équipe des Secrétaires Nationaux-ales!











Séance n° 4 : 12 juillet 2022

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

Quatrième réunion sur quatre prévues (2 autres sont ajoutées à l'agenda social à partir de septembre)

#### Situation de la négociation

La négociation est au point mort. A la suite des mobilisations intersyndicales la Direction devrait apporter de nouveaux éléments (ou pas !), notamment sur l'augmentation des salaires, mais aussi sur le temps de trajet en mission hors du temps du travail, les demandes de revalorisation des FDQ et des frais de déplacements professionnels.

#### Objet de la séance

Faire signer le protocole d'accord sur le temps de travail annuel pour 2022 et présenter une évolution de la mesure concernant les Frais de Déplacements Quotidiens. Olivier Cagnac souhaite aussi entendre les revendications des OSR pour éventuellement en intégrer dans le projet d'accord de cette année. Apports Direction

#### Rien!

#### **Revendications, commentaires Cfdt**

Les quatre OSR se retrouvent une nouvelle fois autour de la table avec aucun texte et aucun document, pourtant des informations doivent être communiquées au préalable. Ainsi une quinzaine de personnes des 4 organisations sont venues à Montreuil dès le lundi matin pour préparer la séance du mardi. Mais nous n'avons pas pu travailler sur le sujet! La CFDT l'a dénoncé fermement en mettant en avant le peu de considération témoigné ainsi par la Direction vis-à-vis des OS et démontre un dialogue social plus que poussif. Nous espérons que le DRH aura pris ses marques à la rentrée...

Il n'y aura pas encore de proposition salariale. Le texte sur les rémunérations devrait être remis sur la table le 22 septembre ; croisons les doigts pour que Bercy ait pu avancer d'ici-là! Les OSR rappellent les revendications de la plateforme intersyndicale.

Cette session a permis de valider le protocole d'accord fixant le temps de travail annuel en 2022. Nous serons en dessous du nombre d'heures travaillées contractualisées, mais sans conséquence pour les salariés. Monsieur CAGNAC présente la mesure des FDQ qui nécessite un ajustement pour être en règle avec l'URSSAF. Il n'y aura plus qu'une seule option : exonération des charges sociales et patronales. Notre nouveau DRH veut aussi simplifier le mode de récupération des temps de trajets en mission hors temps de travail, avec possibilité de les payer si non récupérés au-delà de 6 mois.







Séance n° 5 : 24 juin 2022



#### THÈME: ÉGALITÉ PROFESIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### Objet de la séance

Cinquième 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, une fois encore, la méthode d'identification et de résorption des écarts salariaux injustifiés.

#### **Apport de la Direction**

Documents présentés en direct: plusieurs simulations sur plusieurs métiers et avec 3 méthodes de calcul. Pas de changement dans le reste du texte de proposition d'accord.

#### **Revendications, commentaires Cfdt**

L'analyse des méthodes en direct n'est pas possible, il faut prendre le temps de s'y pencher très sérieusement. Cela interroge sur la volonté de la direction à être transparente sur sa méthode de calcul et à vouloir véritablement supprimer les discriminations salariales.



Séance n° 6: 7 juillet 2022

#### THÈME : ÉGALITÉ PROFESIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### Objet de la séance

Sixième et dernière 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, une fois de plus, la méthode d'identification et de résorption des écarts salariaux injustifiés, et de voir le Chapitre 5 : Prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des violences faites aux femmes et aux hommes ; le Chapitre 6 : Label Egalité Professionnelle et Label Diversité, et le Chapitre 7 : Dispositions finales

#### **Apport de la Direction**

Documents présentés : les tableaux de simulations sur plusieurs métiers et avec 3 méthodes de calcul, le projet d'accord avec la méthode 2 pour le chapitre Rémunération

#### **Revendications, commentaires Cfdt**

Pour la CFDT le projet d'accord n'est signable que si la direction accepte d'utiliser la méthode 3 (voir CR du 26 juin). En effet, après analyse des tableaux et malgré le manque de visibilité sur le nombre de femmes qui seraient « rattrapées » en tenant compte du budget de 500K€, cette méthode semble permettre de corriger les écarts pour un plus grand nombre de personnes et de monter plus haut dans les classes (en privilégiant toujours : les femmes, les classes les plus basses et les écarts les plus importants).

Le CFDT demande aussi que le budget fixé jusqu'à fin 2024, soit renégocié pour 2025 et 2026 par les OS signataires et non dans le cadre de la NAO.

Sur les sujets du harcèlement et du sexisme, la CFDT souhaite que les formations soient obligatoires et étendues au maximum de salarié-e-s. La journée nationale doit être aussi obligatoire (ou très fortement encouragée ?) et les évaluations des animations locales doivent faire l'objet d'une analyse quantitative et qualitative.

La CFDT souhaite qu'une commission de suivi soit prévue avec les OS signataires, qui seraient aussi associées aux étapes pour l'obtention des label égalité et diversité.









Séance n° 12 : 7 juin 2022

#### **THÈME: GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS**

#### **Objet de la séance :**

Nous avons abordé les points du chapitre 6 : développer la transmission des savoirs entre les générations. Nous avons abordé les aides à la mobilité : prime d'éloignement. Pour la CFDT AFPA , cette prime ne peut être moins disante que celle accordée dans les mesures unilatérales de 2015. Nous demandons donc à la Direction de revoir sa proposition.

Enfin nous avons une petite indication sur la stratégie RH : la Direction veut + de mobilité et + d'agilité des salariés.

#### **Revendications, commentaires Cfdt:**

Une fois encore, nous constatons que cette proposition d'accord est un simple catalogue de mesures dans lequel les salariés avec l'accord de leur manager pourront faire leurs courses. Pour la CFDT AFPA, la sécurisation des parcours professionnels n'y est pas.

La CFDT souhaite mettre en place la GEPP. Le contraire serait regrettable. Toutefois, nous n'accepterons pas la demi-mesure.







# **Conseil d'Administration** de l'Afpa

7 juillet 2022

La CFDT est présente avec l'intersyndicale lors de l'interpellation en plein Conseil d'Administration, de Jean Marie MARX, Président de l'AFPA

















Conseil d'Administration de l'Afpa – 7 juillet 2022

### Message à l'attention des membres du Conseil d'administration

Le contexte économique et social oblige les organisations syndicales de l'AFPA à vous interpeller sur la question du pouvoir d'achat des salariés de l'UES AFPA. Ce d'autant que :

- La négociation sur la rémunération s'est ouverte sur la base d'un budget <u>TRÈS</u> insuffisant,
- Le gel des salaires sur plus de 10 ans a déjà causé des dégâts importants sur le pouvoir d'achat et sur les retraites à venir,
- Les conditions de travail et d'emploi n'ont cessé de se dégrader.

Lire la suite

## BULLETIN D'ADHÉSION

Le:

Signature:



Nom de naissance :	e « Entreprise » 🗖 filiale « Accès Emploi » 🗖 DR	□ DIFQ □ Autres  Cadre ? : ○ non ○ oui	
	ffication des données le concernant.	Signature de l'adhérent	. cquo uunoront u un uron
WONTANT DE LA COTISATION  Salaire annuel net imposable (voir cumul du salaire de décembre dernier):€  La cotisation est calculée selon la grille de cotisation disponible auprès de votre Délégué Syndical Local. La cotisation doit être mise à jour chaque année sur déclaration de l'adhérent.  Versement libre (supérieur à la grille de cotisation):€  MODALITÉ DE RÉGLEMENT  Pour le paiement automatique de cotisation (PAC), le prélèvement s'effectuera le 5 du mois en début d'échéance.  Suite à la loi de finance 2013, suivant ta situation fiscale, tu pourras bénéficier d'une déduction d'impôt ou d'u crédit d'impôt de 66%.  CE DOCUMENT DOIT ÊTRE REMPLI COMPLÉTEMENT, SIGNÉ, ET IMPÉRATIVEMENT ACCOMPAGNÉ D'UN RIB À : Christian Hurte CFDT AFPA - CITYSCOPE - 3 RUE FRANKLIN - 93 100 MONTREUIL			e Délégué Syndical Local. La tuera le 5 du mois en début d'une déduction d'impôt ou d'un
email: gestionadherentscfdtafpa@gmail.com tel: 06 86 52 72 84 ou 01 48 70 54 59  Mandat de pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de SYNDICAT CFDT FPA.  Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque suivant les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.			
RÉFÉRENCE UNIQUE DU MANDAT  DÉBITEUR  Votre Nom  Votre Adresse  Code postal		Code postal 75955	: <b>FR88ZZZ254894</b> EVARD DE LA VILLETTE CEDEX 19
LES COORDONNÉES DE VOTRE COMPTE IBAN  Domiciliation :  BIC   PAIEMENT			

Veuillez compléter tous les champs du mandat. Ne pas oublier de joindre votre RIB!

Nota : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués

dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre