



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

**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 Olivier CAGNAC, Directeur des Ressources Humaines, 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 :

## Préambule

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES Afpa et la Direction se sont réunies les 13 avril, 5 mai, 21 juin, 22 septembre, 17 octobre et 26 octobre 2022 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.

Le temps de travail a fait l'objet d'un accord séparé signé le 26 juillet 2022.

Préalablement, il est rappelé qu'indépendamment des dispositions prévues par le présent accord, les mesures financières suivantes ont également été appliquées en 2022 :

- Afin de répondre à la hausse des prix des carburants, attribution d'une prime de 100 € bruts sur la paie d'avril 2022 aux salariés bénéficiant des frais de déplacement quotidiens (FDQ). Cette mesure a représenté un coût chargé de 800 K€.
- Dans le cadre de l'accord du 8 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Afpa, attribution d'un budget de 200 K€ avant charges sociales pour la seconde année de l'accord. Cet accord prenant fin le 7 septembre 2022, un plan d'action unilatéral a été mis en place suite au procès-verbal de désaccord. Ce plan comprend une enveloppe de 300 K€ avant charges sociales pour sa durée d'application.
- Afin de prendre en compte l'évolution des compétences des formateurs se traduisant par une évolution dans leur poste et un changement de classification, les promotions de formateur (classe 9) à formateur expert (classe 10) ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans le poste, de formateur (classe 9) à formateur expert (classe 10) ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans le poste et ayant suivi le parcours « expert formateur » sont applicables avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022.  
Cette mesure représente un coût chargé de 266 K€.

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

## Article 1 - Contenu de l'Accord

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

Pour la partie rémunération, le présent accord fixe, dans le cadre des négociations 2022 :

- une augmentation générale de l'AIB jusqu'à la classe 14 incluse,
- une augmentation spécifique de l'AIB, liée à l'ancienneté Afpa,
- une augmentation sur la partie de salaire répartie uniformément (PRU),
- une prime exceptionnelle dite de partage de la valeur pour toutes les classes,
- des augmentations individuelles et promotions pour les classes 9 à 14,
- des primes individuelles pour les classes 4 à 15 (hors CODIR national),
- une revalorisation de l'indemnité de sujétion accordée aux salariés itinérants,

Pour la partie déplacement, le présent accord fixe dans le cadre des négociations 2022, les dispositions applicables suivantes :

- une revalorisation du barème des indemnités kilométriques pour les frais de déplacement professionnels pour les personnels du dispositif itinérants,
- une revalorisation du barème des indemnités kilométriques pour les frais de déplacement professionnels, pour les personnels hors dispositif itinérants,
- une revalorisation du forfait mobilités durables,
- une revalorisation de la valeur du kilomètre pour les frais de déplacement quotidiens,
- une augmentation de la prise en charge par l'UES Afpa des frais de déplacement quotidien en transport en commun (métro / train),
- une avance sur salaire dite « véhicule propre ».

Il est, par ailleurs, précisé que les salariés des classes 2 et 3 (4 personnes concernées) seront promus à la classe 4 sans modification de leur emploi et de son intitulé. Cette modification de classe fera l'objet d'un avenant à leur contrat de travail, et restera donc subordonnée à l'accord individuel des intéressés. Leur évolution salariale interviendra dans le cadre des articles 2 et 4 du présent accord.

## Article 2 – Augmentation générale de l'AIB

A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022, une augmentation générale de l'Appointement Individuel de Base (AIB) de 3,5% s'applique aux salariés CDI/CDD des classes 2 à 14 présents au 31 octobre 2022 avec application d'une augmentation minimum garantie.

Ce minimum garanti sera de 75€ bruts mensuels pour les salariés temps plein. Pour les salariés à temps partiel, le montant minimum est défini au prorata du temps contractuel, sur le mois considéré.

Ainsi, dans le cas où l'augmentation de 3,5% de l'AIB entraînerait pour un salarié, à temps plein, une augmentation de son AIB mensuel inférieure à 75€ bruts mensuels, l'augmentation de 3,5% sera remplacée par une augmentation forfaitaire de 75€ bruts mensuels.

Par exemple, pour un salarié dont l'AIB est de 1 850€ bruts mensuels :

L'augmentation de l'AIB de 3,5% représente 64,75 € bruts mensuels d'augmentation.

Ce montant étant inférieur au montant minimum de 75€ bruts mensuels, l'augmentation appliquée sera de 75€ (soit 4,05% en lieu et place des 3,5%).

### Article 3 – Augmentation spécifique de l'AIB liée à l'ancienneté Afpa

En complément des mesures prévues aux articles 2 et 4, les salariés des classes 2 à 14 ayant au moins 18 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2023 bénéficieront, à cette date, d'une revalorisation spécifique de leur AIB de 30€ bruts mensuels.

### Article 4 – Augmentation de la partie du salaire répartie uniformément (PRU)

A compter du 1er novembre 2022, la partie du salaire répartie uniformément est revalorisée à 370 € bruts mensuels, soit une augmentation de 2,8%.

### Article 5 – Prime exceptionnelle dite de partage de la valeur

Suite à la publication de la loi dite de pouvoir d'achat n°2022-1158 du 16 août 2022, il est décidé le versement d'une prime « partage de la valeur », sur la paie de décembre 2022, dans les conditions suivantes.

#### 5.1 Eligibilité

Sont éligibles à la prime de partage de la valeur, tous les salariés, en CDI ou en CDD (y compris les alternants), titulaires d'un contrat de travail en cours à la date de dépôt du présent accord.

Cette prime est également attribuée aux intérimaires dans les mêmes conditions d'éligibilité.

#### 5.2 Montant de la prime

Le montant maximum de la prime s'élève à 500 €. Ce montant pourra être minoré, selon les critères de modulation suivant par ordre d'application :

- 1<sup>er</sup> critère : date d'ancienneté

Date d'ancienneté antérieure au 1<sup>er</sup> décembre 2021 : 100% du montant

Date d'ancienneté entre le 1<sup>er</sup> décembre 2021 et le 28 février 2022 : 75% du montant

Date d'ancienneté entre le 1<sup>er</sup> mars 2022 et le 31 mai 2022 : 50% du montant

Date d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022 : 25% du montant

Pour l'application de cette disposition pour les salariés en CDD (y compris alternants) et les intérimaires, la date d'ancienneté s'entend comme la date de début du contrat en cours. En cas de plusieurs contrats continus ou simplement entrecoupés des samedis et dimanches et/ou de jours fériés et/ou période de fermeture de Noël, la date d'ancienneté retenue est celle du 1<sup>er</sup> de ces contrats.

- 2<sup>ème</sup> critère : durée contractuelle de travail à la date du dépôt de l'accord

100% du montant défini après application du critère d'ancienneté pour les salariés temps plein et temps partiel supérieur à 17,5 h/semaine ;

50% du montant défini après application du critère d'ancienneté pour les salariés à temps partiel à 17,5 h/semaine et moins.

Par exemple, pour un salarié présent à la date de dépôt de l'accord, dont la date d'ancienneté est le 1<sup>er</sup> février 2022 et dont le temps de travail contractuel est de 15h par semaine, le montant de la prime est de 187,5 € ainsi calculé :

- Date d'ancienneté : 1<sup>er</sup> février 2022 : 75% du montant maximal, soit 375 €
- Temps de travail contractuel inférieur à 17,5h/semaine : 50% du montant après pondération par l'ancienneté, soit 50% de 375 € = 187,50 €

Conformément aux dispositions applicables :

- Pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC au cours des 12 mois précédents le versement de cette prime, cette dernière sera exonérée de toutes charges sociales et d'impôt sur le revenu.
- Pour les salariés dont la rémunération annuelle est supérieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC au cours des 12 mois précédents le versement, la prime sera exonérée de cotisations sociales, à l'exception de la CGS-CRDS et du forfait social, et sera soumise à l'impôt sur le revenu.

#### **Article 6 – Mesures relatives aux augmentations individuelles et aux promotions**

L'attribution d'augmentations individuelles et l'accompagnement des promotions, à une partie des salariés, est prévue selon les modalités suivantes.

Les salariés éligibles sont :

- les salariés des classes 2 à 14 incluse pour les promotions
- les salariés de la classe 9 à la classe 14 incluse pour les augmentations individuelles

et dont l'ancienneté est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2022, et n'ayant pas bénéficié d'une hausse de rémunération dans le cadre d'une augmentation individuelle ou d'une promotion entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 2022.

La Direction Générale s'engage sur la mise en place d'un encadrement de l'attribution des augmentations individuelles en garantissant un montant mensuel qui ne pourra être inférieur à 50€ bruts ni supérieur à 3,5% de l'AIB mensuel.

Cette mesure est applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 et correspondra à un budget de 0,5% de la masse salariale mensuelle estimée des classes 11 à 16.

Après attribution des promotions, l'enveloppe restante est répartie par classe en fonction de la masse salariale des effectifs éligibles des classes 9 à 14. Les propositions individuelles des régions sont examinées pour validation finale par le comité des rémunérations national qui s'assure du bon équilibre entre les classes.

## Article 7 – Mesures relatives aux primes individuelles

Une enveloppe permettant l'attribution de primes est fixée à 0,15% de la masse salariale annuelle estimée.

Les salariés éligibles sont les salariés jusqu'à la classe 15 incluse (hors CODIR national) dont l'ancienneté est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et n'ayant pas bénéficié d'une hausse de rémunération dans le cadre d'une augmentation individuelle ou d'une promotion entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 novembre 2022.

La Direction Générale s'engage à garantir la mise en place d'un encadrement de l'attribution des primes individuelles via des montants minimum et maximum. Pour chaque classe, le montant minimum est de 300 € et le montant maximum de 1 200 €.

L'enveloppe est répartie au prorata des effectifs par classe afin d'isoler les classes 13 à 15 pour lesquelles l'attribution des mesures individuelles fait l'objet de propositions managériales soumises à validation finale du comité des rémunérations national.

Pour les classes 2 à 12, la répartition de l'enveloppe se fera par région en fonction des effectifs régionaux des classes 2 à 12. Dans chaque région, le comité de rémunération régional définit les bénéficiaires sous réserve de garantir un bon équilibre entre les classes. Les décisions seront définitivement actées après contrôle par le comité des rémunérations national du respect de la recherche d'équilibre entre les classes par les régions.

Cette mesure est applicable sur la paie de décembre 2022.

## Article 8 – Revalorisation de l'indemnité de sujétion des formateurs itinérants

L'indemnité mensuelle de sujétion prévue à l'article 8 de l'accord portant sur les dispositions particulières applicables aux formateurs itinérants est portée de 250 € bruts à 270 € bruts (sur 12 mois).

Il est rappelé que cette indemnité est versée chaque mois sauf en cas de suspension du contrat de travail n'emportant pas le maintien de la rémunération à la charge de l'AFPA.

Cette mesure s'appliquera à compter du 1er janvier 2023.

## Article 9 – Mesures relatives aux frais de déplacements quotidiens

### 9.1 - Réévaluation du forfait mensuel mobilités durables

Le forfait mobilités durables a été mis en place au sein de l'UES Afpa par décision unilatérale de la Direction en date du 7 mai 2021 avec un forfait mensuel à 15€. Afin d'encourager et de valoriser les comportements éco-citoyens au sein de l'UES Afpa, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le montant forfaitaire mensuel est réévalué à 25€ par mois, soit 300 € par an.

Les autres modalités restent inchangées.

### Types de mobilités :

Les moyens de transports concernés par le forfait mobilités sont :

- Les vélos, électriques ou mécaniques ;
- la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- les engins de déplacement personnels (motorisés ou non) en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques « en free-floating ») ;
- les transports en commun en dehors des frais d'abonnement ;
- et tout autre service de mobilité partagée.

### Bénéficiaires :

L'ensemble du personnel de l'Afpa peut bénéficier du forfait mobilités.

Ainsi, sont concernés les CDI, CDD, alternants (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), les stagiaires quel que soit le temps de travail (temps complet ou temps partiel) et le niveau de rémunération. Aucune condition d'ancienneté n'est prévue.

### Conditions d'attributions :

#### ➤ Engagement annuel

Le forfait mobilités durables s'entend sur un engagement annuel uniquement (ou sur la durée du contrat pour les salariés en CDD).

#### ➤ Fréquence quotidienne

La prime du forfait mobilités durables est attribuée à condition que le salarié utilise un mode de transport dit « vertueux » à hauteur de 3 jours minimum par semaine sur la base d'un temps plein pour ses trajets domicile-travail.

Ce quota sera ajusté au prorata de la durée contractuelle de travail.

Ainsi, sont exclues les personnes qui utiliseraient seulement occasionnellement le mode de transport dit « vertueux ».

#### ➤ Nombre de kilomètres parcourus

Pour bénéficier du forfait mobilités, un nombre minimum de kilomètres parcourus est nécessaire selon le mode de transport utilisé.

Pour le covoiturage : avoir partagé un trajet au sein d'un même véhicule par plusieurs personnes dont la distance est à minima de 10 km (aller-retour).

Pour les autres modes de transport : le trajet devra être à minima de 5 km (aller-retour).

#### ➤ Justificatifs obligatoires

Pour tous, l'attribution de l'indemnité est conditionnée par :

- Une déclaration sur l'honneur du salarié déclarant l'emploi d'un mode de transport éligible au forfait, pour son trajet domicile-travail faisant mention :
  - o De l'adresse postale de son lieu de résidence ou à défaut l'adresse de la gare ou la station en cas de trajet de rabattement.

- Du nombre de jours durant lesquels le mode vertueux est utilisé par semaine.

Pour les utilisateurs de vélo à assistance électrique, de véhicule électrique ou hydrogène, gyropodes, trottinettes électriques :

- Un justificatif d'achat au nom du salarié à produire annuellement.

Pour les utilisateurs de co-voiturage :

- Une attestation sur l'honneur des covoitureurs ou covoiturés qui partagent le trajet domicile-travail.

Pour les utilisateurs de services de location de véhicules électriques (voitures, trottinettes) :

- Justificatif de l'abonnement de location du véhicule.

Ces justificatifs sont à transmettre au moment de l'engagement annuel au service RH pour vérification avant passage en paie. En cas de changement de situation au cours des 12 mois suivants la remise des attestations, le salarié en informera le service RH dans les plus brefs délais.

#### Cumuls possibles

Dans la limite du plafond d'exonération URSSAF (actuellement à 800 € par an), le forfait mobilités durables peut être cumulé avec les dispositions de l'article L-3261-2 du Code du travail (remboursement de l'abonnement de transport public), à condition qu'il s'agisse d'un trajet de rabattement vers une gare, une station de métro ou de bus ou lorsque le salarié réside hors du périmètre de transport urbain.

Le trajet pris en compte correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail ou encore le cas échéant entre sa résidence habituelle et la gare ou la station de transport en commun ou inversement dans le cas d'un trajet de rabattement avec un minimum de 2,5 km de distance à parcourir par jour.

Toutefois, l'attribution du forfait mobilités est conditionnée à l'absence de prise en charge du transport domicile-lieu de travail par un autre biais telle que la prise en charge au titre de frais professionnels.

#### Versement

Le forfait est attribué mensuellement à compter du mois de l'engagement et sous réserve de la fourniture des justificatifs demandés. Il est indiqué sur la fiche de paie du salarié.

#### Exonération

Le forfait mobilités est, sous réserve d'un changement des règles applicables en matière de charges sociales et fiscales, exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.



## 9.2 - Augmentation de la valeur du kilomètre

Les frais de déplacement quotidiens sont versés pour des déplacements avec un véhicule personnel entre le domicile et le lieu de travail habituel de plus de 2,5 km, soit 5 km aller/retour, et pour un maximum de 30 km pris en compte par trajet aller/retour.

La valeur du kilomètre pour les frais de déplacements quotidiens faisant l'objet d'un remboursement aux salariés a été réévaluée à 0,063 € en 2021.

A compter du 1er janvier 2023, le montant de ces frais de déplacement quotidiens passera à 0,073 €, soit une augmentation de 14%.

Cette mesure s'accompagne par la mise en conformité avec les règles URSSAF d'un unique régime de déclaration sur la base kilométrique exonérée prenant en compte le nombre réel de déplacements réalisés par les salariés déclarants.

## 9.3 - Augmentation de la prise en charge de l'Afpa de l'abonnement transport en commun

Les frais de déplacement quotidiens des personnes utilisant les transports en commun pour leur trajet domicile/lieu de travail font l'objet d'une prise en charge par l'Afpa à hauteur de 50%. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, cette prise en charge est portée à 60% du montant de l'abonnement (métro/bus/train).

## Article 10 – Mesures relatives aux frais de déplacements professionnels : indemnités kilométriques

### 10.1 - Hors dispositif itinérants :

A compter du 1er janvier 2023, le barème applicable est celui en vigueur pour la fonction publique. A chaque publication d'un arrêté révisant les montants du barème, ces nouveaux montants seront intégrés dans l'outil dans le mois courant de manière à prendre effet pour les déplacements effectués à partir du 1er jour du mois suivant la date d'intégration dans l'outil.

### BAREME DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2023

Puissance fiscale	< 2 000 kms	De 2 001 à 10 000 kms	> 10 000 kms
5 CV et -	0,32	0,40	0,23
6 et 7 CV	0,41	0,51	0,30
8 CV et +	0,45	0,55	0,32
Motocyclettes > 125 cm <sup>3</sup>	0,15	0,15	0,15
Vélomoteur de 50 à 125 cm <sup>3</sup>	0,12	0,12	0,12

Il est rappelé qu'il n'y a pas de remise à zéro de la dégressivité du barème en cas de changement de véhicule dans l'année.

## 10.2 - Dispositif Itinérants

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le barème applicable est celui en vigueur de l'URSSAF.

A chaque publication d'un arrêté révisant les montants du barème, ces nouveaux montants seront intégrés dans l'outil dans le mois courant de manière à prendre effet pour les déplacements effectués à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'intégration dans l'outil.

### BAREME APPLICABLE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2023

Puissance administrative (en CV)	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 et moins	0,502	0,367	0,35
4	0,575	0,407	0,387
5	0,603	0,427	0,405
6	0,631	0,447	0,425
7 et plus	0,661	0,470	0,446

Conformément aux règles URSSAF, il n'y aura plus de remise à zéro liée à la dégressivité du barème en cas de changement de véhicule dans l'année. Ainsi, le compteur qui détermine la tranche des indemnités kilométriques à appliquer pour chaque déplacement est défini par le total des kilomètres déjà effectués par le salarié, sur la même année civile.

La présente disposition se substitue à toute pratique ou tout usage ayant le même objet.

### Article 11 - Mesures d'avance salariale dites « véhicules propres »

#### Article 11.1 - Pour les salariés hors dispositif itinérants :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'Afpa accorde une avance sur salaire selon les modalités suivantes :

- jusqu'à 1 000 euros pour acquisition boîtier bioéthanol
- jusqu'à 2 000 euros pour opération de retrofit d'un véhicule thermique
- jusqu'à 2 000 euros pour acquisition/location longue durée (LLD) d'un premier véhicule électrique (voiture et/ou vélo)

L'avance est accordée sur présentation de la facture. De plus, une seule avance en cours est autorisée et le montant accordé ne peut excéder le coût d'achat.

Les remboursements sont ensuite prélevés sur les salaires :

- sur 16 mois pour l'acquisition d'un boîtier bioéthanol,
- sur 24 mois pour le retrofit ou l'acquisition/LLD d'un premier véhicule électrique.

Dans le cas où le salarié quitterait l'AFPA, le solde intégral est remboursé sur le dernier salaire.

Dans le cas où le montant du dernier salaire ne pourrait pas couvrir le solde, il sera arrêté, avec le salarié, un remboursement par un autre moyen (chèque/virement). Ce remboursement aura lieu avant le départ du salarié de l'AFPA.

## **Article 11.2 - Pour les salariés du dispositif itinérants**

L'Afpa propose un système d'aide à l'achat ou à la location longue durée d'un véhicule en permettant une avance sur salaire d'un montant de 7 600 euros quels que soient sa puissance et son taux d'émission de CO2.

Désormais, l'Afpa souhaite davantage accompagner l'effort pour l'acquisition de véhicules à faibles émissions de CO2 et dont l'impact sur l'environnement est faible voire quasi nul. Ainsi, le formateur itinérant qui souhaite faire l'acquisition ou louer en LLD un véhicule exonéré de la taxe malus CO2 bénéficiera sur demande d'une avance sur salaire de 10 000 euros.

Les normes retenues par les pouvoirs publics sont revues chaque année. A titre de repère, en 2022 la taxe ne s'applique pas aux véhicules électriques et/ou à hydrogènes et aux véhicules émettant moins de 128 grammes de CO2 au kilomètre.

L'avance sur salaire de 10 000 euros pour l'achat d'un véhicule à faibles émissions de CO2 n'est pas cumulable avec l'avance de 7 600 euros qui concerne n'importe quel véhicule. Elle intervient sur présentation de la facture. De plus, une seule avance en cours est autorisée pour chaque formateur itinérant et le montant accordé ne peut excéder le coût d'achat. Cette mesure n'est pas cumulable avec celles mises en œuvre en avril 2022 pour l'acquisition d'un boîtier bioéthanol, pour une opération deetrofit d'un véhicule thermique, et pour l'acquisition d'un premier véhicule électrique.

L'avance est remboursée sans frais sur 12, 24 ou 36 mois selon le choix du formateur itinérant. Dans le cas où le formateur itinérant quitterait l'AFPA, le solde intégral est remboursé sur le dernier salaire.

Dans le cas où, le montant du dernier salaire ne pourrait pas couvrir le solde, il sera arrêté, avec le salarié, un remboursement par un autre moyen (chèque/virement). Ce remboursement aura lieu avant le départ du salarié de l'AFPA.

Dans le cadre d'une sédentarisation, l'échéancier convenu au moment de l'attribution de l'avance est maintenu.

Pour les salariés bénéficiant de ces avances, les indemnités kilométriques indemnisées par l'AFPA pour les missions qu'ils effectuent en voiture seront calculées sur la base des caractéristiques de ce véhicule.

## **Article 12 - Durée de validité et formalités de dépôts**

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

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

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 de l'UES Afpa.

Fait à Montreuil, en six exemplaires originaux, le 15 novembre 2022.

Pour l'UES Afpa



Pour la CFE-CGC

Pour la CFDT



Pour la CGT



Pour FO

