Cfdt: FPA

MINI FLASH
NOV. 2022

Nouveau !

Repères historiques : La nouvelle série événement du Synafpa. Parce qu'il est bon de se rappeler d'où l'on vient, votre mensuel Flash vous propose en plusieurs dates, des points de repères historiques qui croisent l'histoire de notre pays et celle de notre syndicat.

L'édito de la Secrétaire Générale

Avec l'arrivée de l'automne les feuilles tombent mais les chantiers démarrent… Officialisé lors de la présentation aux partenaire sociaux de la route du ministère du travail, le chantier de rénovation du service public de l'emploi fera l'objet d'une mission de concertation puis d'une phase d'expérimentation pour un lancement de France Travail au 1er janvier 2024.

La CFDT : FPA consciente que cette transformation impactera l'AFPA, et ignorant encore les conséquences pour l'agence, participe activement aux différents chantiers mis en œuvre et coordonnés par la fédération PSTE (Protection Social Travail et Emploi). Nous profitons de ces temps d'échanges et de réflexions avec les syndicats CFDT Pole Emploi, Missions Locales, DREETS… pour exprimer nos craintes, nos constats et nos attentes. Nous avons tous cette mission commune, l'accompagnement, la formation et insertion des demandeurs d'emploi : c'est donc ensemble que nous allons construire une liste de propositions.

Le projet de loi « Plein Emploi » qui propose des nouvelles règles d'indemnisation du chômage et introduit la possibilité de moduler les allocations selon la conjoncture économique est une fois encore la preuve que le nouveau gouvernement considère le sujet sous un seul et unique angle. L'insertion professionnelle contrainte ne pourra pas être durable, le retour à l'emploi sans réelle réflexion sur le projet de vie des demandeurs d'emploi ne pourra pas être sécurisée, le « job alimentaire » ne pourra pas conduire vers l'épanouissement des individus… Il est urgent de faire entendre l'importance de la formation dans ce processus d'insertion ou de ré-emploi.

Le 6 octobre le gouvernement a présenté son plan de sobriété énergétique pour les entreprises et les administrations. Abaisser la température à 19°C, lutter contre le gaspillage, couper le réseau quand il est inactif… est avant tout un appel au bon sens individuel. Très ennuyeux cependant ce plan ne fait pas le lien avec le dialogue social. Chaque plan est unique tant il dépend des réalités des activités, des métiers, et de l'environnement de travail. C'est bien en renforçant le dialogue social au plus prés du terrain dans les centres qu'il sera alors possible d'obtenir des résultats concrets. La CFDT AFPA refuse de relativiser la nécessité d'économiser l'énergie à court terme pour passer l'hiver. Ces plans entrent pleinement dans le champ de compétences des élus des CSE et RP.

L'édito de la Secrétaire Générale
suite

Enfin la NAO 2022 sujet sensible, levier pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés est enfin terminée. Je félicite fortement ce travail intersyndical et les équipes de négociateurs qui ont travaillé avec conviction pour contrer les mesures inacceptables présentées aux salariés dans un mail du DRHN fin septembre. Ils ont su mesurer, peser, argumenter chacune des propositions intersyndicales pour être justes et trouver un consensus acceptable par tous.
La CFDT AFPA ne peut que regretter :

- La méthode utilisée par la direction en début et en fin de négociation, une méthode bafouant le dialogue social.
- Une NAO 2022 qui n'en est pas puisque la rétroactivité des mesures n'est pas appliquée.

Retenons qu'une enveloppe de 15 millions d'euros pour les salaires est inédite depuis plus de 10 ans.

La nouvelle série du Synafpa

REPERES HISTORIQUES

épisode 1

1946

C'était le 27 octobre 1946. La constitution de la IV République est adoptée par référendum. Pour la première fois le droit à la formation professionnelle y est inscrit *« La nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle, et à la culture ».*

1966

20 ans plus tard, en octobre 1966. Les premières élections professionnelles sont organisées à l'AFPA.
La CFDT est seconde Organisation Syndicale avec un élu au niveau national.

1982

Il y a 40 ans, en 1982, sous le gouvernement Mauroy, étaient promulguées les Lois Auroux. Ainsi la démocratie rentre dans l'entreprise, c'est la création du droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail, l'interdiction de toutes formes de discrimination en raison d'activité syndicale, l'instauration d'une dotation minimale de fonctionnement pour les comités d'entreprise, l'obligation annuelle de négociation sur les salaires, la création du droit de retrait.

LE POINT NÉGOS

NAO La Cfdt a signé !

THÈME : NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

La Cfdt, syndicat responsable, a signé l'accord NAO 2022 !
La négociation sur les NAO 2022 a été dense et difficile ; elle a débuté le 13 avril pour se terminer en novembre. Ce qui a permis de faire grossir l'enveloppe dédiée de 4 millions à 15 millions d'euros.
C'est le premier véritable début de reconnaissance que notre tutelle apporte aux salariés après plus de 10 années de gel des salaires ! Il était temps ! Le principal regret de la CFDT étant que ces mesures ne bénéficient pas d'une rétroactivité.
Cet accord permet à chaque salariée de bénéficier :
D'une augmentation mensuelle de 85 € minimum (AIB+PRU), et 115 € pour ceux qui ont 18 ans d'ancienneté et plus, et ce sur 13 mois.
D'une prime exceptionnelle du partage de la valeur (PPV) de 500 € qui sera modulée en fonction de deux critères : ancienneté et durée de temps de travail
La Cfdt a demandé que les négociations NAO 2023 débutent dès le premier trimestre.

La Cfdt demandera également d'intégrer dans cette négociation future que la note de 2006 sur récupération des Temps de Trajets Professionnels soit remise à jour, et que les montants pour les médailles du travail soient augmentés et que les paliers d'ancienneté à l'AFPA soient diminués. Ces deux dernières mesures ayant encore été « oubliées » par la direction, mais pas pour la Cfdt !

Ce que pense la CFDT

Faire du buzz à tout prix au détriment des salariés n'est pas notre conception du syndicalisme. Face à une organisation syndicale qui joue au poker avec la rémunération des salariés et croit le bluff de la direction, la CFDT choisira toujours la responsabilité et la sécurité.

PSH

THÈME : EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Accord Emploi PSH du 27 octobre 2022

Dans sa globalité le bilan du précédent accord est plutôt satisfaisant.
Dans le futur accord la CFDT souhaite :

- Un renforcement des formations pour tous les salariés concernés ou impliqués.
- Un travail de prévention renforcé et d'accompagnement plus efficace pour améliorer le maintien dans l'emploi
- Une amélioration des moyens pour les Pilotes Diversité/QT.
- Renforcer les mesures de maintien dans l'emploi et trouver des leviers en favorisant le signalement précoce des situations d'inaptitude afin de pouvoir anticiper la mise en place de solutions.
- La Cfdt souhaite que tous les salariés soient sensibilisés aux gestes et postures ergonomiques à privilégier, avec des focus selon les spécificités de leurs activités

Cfdt FPA

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

NAO 2022

Rien n'aurait été possible sans vous, sans les Organisations Syndicales signataires de l'Accord, sans l'engagement responsable de la CFDT.

cfdtafpa.org

Rappel concernant le temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est défini par l'article L 3121-1 du code du travail comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La durée du travail

La durée de travail légale est de 35 heures hebdomadaires avec un volume global à l'AFPA de 1607 heures par an.

Les cadres autorisés sont :

- Des semaines de 35 heures de travail,
- Des semaines de 37 heures avec des jours de repos RTT
- Des semaines de 31 et 39 heures en alternance avec des jours de repos RTT.

Il s'agit de cadres collectifs, qui peuvent s'appliquer au niveau d'un établissement dans sa totalité ou au niveau de chacune des unités de travail.

La répartition du temps de travail

Pour les semaines de 35 heures

- Le temps de travail est organisé sur des semaines de 35 heures pour une durée totale de 1607 heures annuelles.

Pour les semaines de 37 heures avec jours de repos RTT

- La durée annuelle est répartie sur des semaines travaillées d'une durée de 37 heures qui donnent droit en contrepartie à 12,5 jours de repos RTT.

  Concernant la prise de ces jours, les conditions sont celles-ci : 6.5 jours sont pris aux choix du salarié, 6 peuvent être programmés aux choix de l'employeur.

Je suis CDD

Tout changement par rapport à la programmation prévisionnelle fait l'objet d'un délai de prévenance d'au moins 16 jours.

Pour les semaines de 31 et 39 heures avec jours de repos RTT

- La durée annuelle est répartie sur des semaines d'une durée de 39 heures sur 5 jours, qui donnent droit en contrepartie à des jours de repos RTT. Ces jours de RTT sont pris dans le cadre d'une programmation prévisionnelle établie avant le début de l'année, selon les rythmes suivants : 1,2 ou 3 semaines consécutives de 39 heures suivies du même nombre de semaines de 31 heures comprenant chacune 1 jour ou 2 demies-journées de repos RTT.

  Tout changement par rapport à la programmation prévisionnelle fait l'objet d'un délai de prévenance d'au moins 16 jours.

Les heures supplémentaires

Aucun dépassement d'horaire ne peut être considéré comme heures supplémentaires s'il n'est effectué à la demande ou avec l'accord du responsable hiérarchique. Le paiement des heures supplémentaires est remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement dont la durée intègre la majoration de ces heures, telle que prévue par les dispositions légales en vigueur.

Le repos compensateur est pris au choix du salarié par journée entière ou par demie-journée.

A noter que le délai de prise du repos compensateur de remplacement est de 6 mois, ce délai s'applique aussi au repos compensateur obligatoire (article L 3121-28, du code du travail), et que le salarié doit respecter un délai de prévenance de 9 jours calendaires lorsqu'il en fait la demande.

Information complémentaire sur le temps de travail du formateur

La Veille technique et pédagogique :

Sur le temps de travail du formateur, il y a deux heures en moyenne hebdomadaires consacrées à la veille professionnelle, technique et pédagogique, qui constitue une condition nécessaire à l'exercice de leurs missions et participe au maintien de leurs connaissances professionnelles. Cette activité s'intègre aux 35 heures de temps de travail effectif.

Le temps de préparation des formateurs doit se décomposer en :

- Deux heures de veille (à prendre dans l'établissement, choix total du formateur).

Dans les 33 heures restantes :

- Une heure de réunion des collectifs de travail en moyenne hebdomadaire (si elle n'est pas réalisée, elle est à la disposition des formateurs)
- Un temps dit de préparation qui sera au minimum d'une heure en moyenne hebdomadaire.

Pour information, si ces heures ne sont pas prises par le formateur de manière hebdomadaire, elles peuvent être cumulées.

BULLETIN D'ADHÉSION

SYNDICAT NATIONAL CFDT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES
3 rue Franklin - 93100 MONTREUIL Tél : 06 86 52 72 84 e-m@il : cfdtafpa@gmail.com

Cfdt: FPA

Adhérez à la CFDT des Droits en Plus

Nouvel(le) Adhérent(e)

Je soussigné ☐ M. ☐ Mme ..... **Nom de naissance :** .....
adhère à la CFDT.

Adresse: ..... **Ville :** .....

Code Postal : ..... **Portable :** ..... **Date de naissance :** ...../...../.....

E-mail personnel : .....@.....

Établissement : ☐ **CFPA** ☐ **DI** ☐ **SIÈGE** ☐ **DR** ☐ **Autre :**

Lieu de travail : ..... **Temps partiel ? :** ☐ **non** ☐ **oui :** .....%

Emploi : ..... **Itinérant ? :** ☐ **non** ☐ **oui** **Cadre ? :** ☐ **non** ☐ **oui**

Type de contrat : ☐ **CDI** ☐ **CDD** ☐ **CDI Intérimaire** ☐ **Contrat de Pro.** ☐ **Autre :** .....

Les informations nominatives ci-dessus ont pour objet de permettre à la CFDT d'organiser l'action, d'informer et de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CFDT pour des opérations commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a un droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.

Date : ..... / ..... / .....
Signature de l'adhérent →

Date d'entrée à l'Afpa: ..... / ..... / .....

66% de votre cotisation reversées par les impôts…!
(Loi de Finance 2013)

CALCUL DU MONTANT DE LA COTISATION

Salaire annuel net imposable pour calcul (voir bulletin de salaire de décembre dernier) ..... €
*Calcul de votre cotisation d'après la grille disponible auprès de votre **D**élégué **S**yndical **R**égional.*
La cotisation doit être mise à jour chaque début d'année sur déclaration de l'adhérent(e).

→**Cotisation libre*** (* de valeur supérieure au montant indiqué par la grille de cotisation) : ..... €

MODALITÉ DE RÉGLEMENT

Le Paiement Automatique de Cotisation (PAC) est recommandé, le prélèvement s'effectuera lors des 5 premiers jours du mois. En cas de demande de résiliation, il s'arrêtera dès la fin du mois suivant votre demande.
Chaque année, un peu avant la déclaration d'impôt sur les revenus, tu recevras une Attestation Fiscale de tes versements de l'année précédente. Suite à la loi de finance 2013, après déclaration des versements, tu pourras bénéficier d'une déduction d'impôt ou d'un crédit d'impôt de 66%.

Ce document doit être complètement rempli, daté et signé 2 fois (en haut et en bas), scanné avec votre RIB et envoyé par mail à:

gestionadherentscfdtafpa@gmail.com

Puis par voie postale à Christian HURTE – Gestion des Adhérents - CFDT AFPA - CITYSCOPE - 3 RUE FRANKLIN - 93 100 MONTREUIL

Pour toute demande concernant votre adhésion, contact par → e-m@il à l'adresse ci-dessus, ou par → ☎ au : 06 86 52 72 84

Mandat de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) SYNDICAT CFDT FPA à envoyer des instructions à votre banque 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 ..... **Ville** .....

Identifiant créancier SEPA: FR88ZZZ254894

CREANCIER

Nom	CFDT
Adresse	4 BOULEVARD DE LA VILLETTE
Code Postal	75955
Ville	PARIS CEDEX 19

IBAN : ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐

A :
Signature :

Le : .....

PAIEMENT → X **Récurrent/Répétitif** ☐ **Ponctuel**

Nota : **Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.**

.