Cfdt: FPA

MINI FLASH
FÉV. 2023

La CFDT AFPA sur tous les fronts !

Retraite
Défense des Accords
Entretien Annuel

L'édito de la Secrétaire Générale
Séverine Barbarit

Retraite : Un mouvement d'une ampleur inédite pour protéger nos acquis sociaux.
Déjà 4 manifestations sociales qui confirment très clairement le rejet du projet injuste de la réforme des retraites. Les équipes et les adhérents CFDT AFPA accompagnés des salariés sont bien présents dans les défilés, dans chaque région, chaque ville, nous participons activement à ces moments d'expression pacifique. Les syndicats ne « BORDELISENT PAS ».
Combattre la réforme des retraites passe aussi par un travail auprès des parlementaires. La CFDT a travaillé sur 14 amendements proposés aux différents groupes politiques. Si ce travail est peu visible aux yeux du grand public, il demeure essentiel.
C'est ça aussi le syndicalisme, beaucoup d'action, d'énergie, de débats, de propositions invisibles aux yeux des salariés mais très fortement mis en œuvre par la CFDT AFPA au CSEC, dans les CSE-E, les négociations, en commission de suivi d'accord pour défendre les intérêts et acquis des salariés.
Défense des accords : Courant janvier une organisation syndicale a découvert l'existence de l'accord sur l'Aménagement et la Reduction du Temps de Travail et a rejoint le club des signataires. Nous étions alors 2 organisations syndicales à la commission de suivi de l'accord, le 30 janvier.
Pour la CFDT AFPA signer un accord exprime une volonté de faire vivre un accord. Pour cette autre organisation syndicale cela exprime la volonté de le détruire. C'est sans doute, l'explication du refus de signer la NAO 2022 de la part de cette même même organisation syndicale.
Cette attaque, sur le second accord le plus important (après les accords de 96) qui construit la base de nos acquis, est un affront. Pour la Cfdt Afpa l'accord RATT est ni négociable, ni amendable au regard du contexte économique actuel de l'AFPA.

L'édito de la Secrétaire Générale
suite

Entretien annuel : La campagne des entretiens professionnels est ouverte depuis le 6 février. L'entretien fait partie des échéances qui rythment notre vie de salarié, c'est un « passage » rendu obligatoire tous les 2 ans par la loi de 2018. C'est le moment pour nous salariés, de faire le point sur notre situation, nos connaissances, nos expériences et compétences acquises, et surtout de faire émerger des souhaits, projets ou besoins de formation, de qualification…
Les élus et Délégués CFDT dans vos centres pourront répondre à vos questions pour vous aider à appréhender ce temps d'échange avec votre hiérachique.

La nouvelle série du Synafpa

REPERES HISTORIQUES *épisode 4*

C'était enfévrier....

1956

28 février 1956 : Loi sur la troisième semaine de congés payés

1993

8 février 1993 : premier accord GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) à l'AFPA signé par la CFDT. Cet accord intègre des mesures d'âge, l'AFPA est alors la première « entreprise » qui met en place les pré-retraites complètes.

2005

1er février 2005 : Loi pour l'égalité des droits et des chances, cette loi apporte des réponses aux personnes handicapées sur 5 points, la compensation, la scolarité, l'emploi, l'accessibilité et les maisons départementales des personnes handicapées.

2021

Le 8 février 2021 : la CFDT AFPA signe l'accord sur le télétravail.

LE POINT NÉGOS

SUIVI ACCORD RATT

Le 30 janvier 2023, la Cfdt participe à la commission de suivi et fait lecture de la déclaration suivante :

La CFDT AFPA remercie la Direction d'avoir enfin répondu favorablement à notre demande de commission de suivi sur l'accord RATT exprimée depuis un an.
En effet, pour la CFDT il est encore temps de s'assoir tout autour d'une table et d'oser se dire les écarts d'application rencontrés chaque jour dans les centres.
Pour commencer, nous rappellerons l'article 25.1 qui exprime « les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de l'AFPA... » et c'est bien pour cela que la CFDT a signé cet accord en 1999.
C'est pourquoi nous demandons l'application stricte et rapide de cet accord, et ainsi permettre à chaque salarié qui le souhaite de bénéficier des RTT en échange d'un temps de travail supérieur à 35 h.
La CFDT AFPA rappelle que l'accord RATT exprime que cet aménagement et cette organisation du temps de travail des salariées sont

- Un choix concerté (art 3.2)
- Une réponse aux attentes des salariés (art 14)

Depuis plusieurs mois pour ne pas dire des années la CFDT constate que la concertation et la recherche de consensus sur l'aménagement du temps de travail sont trop peu appliqués voire plus du tout dans certains centres ou DR.
Il ne semble même plus question de répondre aux attentes des salariés.
En effet, l'enjeu d'amélioration des conditions de travail cité dans le préambule est oublié. Pourtant un rappel de cet élément, dans le contexte actuel, faciliterait les recrutements par son attractivité.
Enfin, La CFDT rappelle

- L'art 11.2 indique 33 heures de face à face pédagogique
- L'art 11.3 indique un temps de veille technique et pédagogique pour les formateurs (2 heures hebdomadaires en moyenne, soit 86 h par an).

Par conséquent nous exigeons, que ces temps de préparation soient clairement identifiés dans les programmations et GTA.
Les nouvelles modalités d'achat de formation ne doivent pas faire renoncer au droit à la veille pédagogique des formateurs.
En conclusion l'art 26 énonce, 3 négociations complémentaires. La CFDT AFPA vous demande d'organiser pour le prochain agenda social leur programmation avec en priorité les grandes oubliées de ces dernières années, les conditions de compensation des temps de déplacement professionnel.

LE POINT NÉGOS ?

EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

THÈME : ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

De quoi s'agit-t-il ?

Comme à son habitude la CFDT a consulté ses adhérents pour connaître leur avis.
La Démocratie, valeur fondatrice à la CFDT, n'est pas un mot mais des actes. Avant de ratifier ou de ne pas ratifier un Accord, l'ensemble des adhérents sont invités à voter électroniquement.
A la grande majorité, les adhérents de la CFDT FPA se sont prononcés pour la signature.
Le 20 février, notre Déléguée Syndicale Centrale à signé cet Accord au nom de la CFDT FPA.

[Joëlle Bernard Lorenzetti : Déléguée Syndicale Centrale de la Cfdt]

Nous avons signé ce nouvel accord qui met plus en avant la notion de Prévention et de maintien dans l'emploi.
La fragilité de cet accord résidera dans sa mise en œuvre effective. En effet, il repose beaucoup sur des collègues déjà bien occupés (Pilotes Diversité QT et nouveaux Relais Accueil Intégration).
C'est un point de vigilance terrain à sécuriser. Il faudra porter une attention particulière sur les inaptitudes beaucoup trop nombreuses pour la Cfdt malgré le nombre croissant d'accompagnements et d'aménagements de postes. Une plus grande efficacité des actions générales de prévention et un meilleur suivi des salariés en situation de fragilité de santé sont, pour la Cfdt, des leviers à activer et renforcer..

Je suis CDD

Suite à l'annonce du retour aux modalités normales de travail depuis le 1er septembre 2022

QUE DEVIENT LE TÉLÉTRAVAIL ?

Selon l'accord sur le travail signé en date du 05 février 2021, vous aurez la possibilité d'avoir recours au télétravail volontaire, pour cela il y a deux cas de figure :

1 LE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER inscrit cette modalité dans la durée avec un lieu et une fréquence déterminés et stables. Le volume peut être de ½ journée, 1 jour, 1,5 jour ou jusqu'à 2 jours sur une semaine.

Pour les salariés étant à temps partiel voici comment ça se définit : entre 80 % et 99 % d'un temps plein, le temps reste le même que celui cité ci-dessus ; entre 79 % et 50 %, le salarié peut bénéficier d'une journée par semaine de télétravail ; pour un temps partiel inférieur à 50 %, l'accès au télétravail n'est pas retenu compte tenu de la faible présence au sein de l'entreprise.

Y est également associé un certain nombre de jours de télétravail occasionnel afin d'apporter plus de souplesse et répondre notamment à des imprévus. Ces jours sont à définir en accord avec son responsable hiérarchique, dans la limite de 5 jours par an pour les salariés au-delà de 80 % d'un temps plein, et de 2 jours pour les salariés travaillant entre 79 % et 50 % d'un temps plein.

Pour bénéficier du télétravail régulier, il faut en faire la demande à votre hiérarchie directe via la plateforme de gestion de télétravail. Le responsable organise alors un entretien sous 10 jours afin d'échanger avec vous et répondre aux éventuelles questions sur le télétravail, rappeler le cadre de l'accord, d'accompagnement, la réversibilité, la modification éventuelle de l'organisation collective et examiner les termes de la demande.

Egalement, afin de favoriser de meilleures conditions matérielles d'installation en télétravail régulier, un remboursement des équipements sera effectué sous forme de prime d'installation sur justificatifs, dans la limite de 150 euros.

Réversibilité du télétravail régulier : dans le cas où l'arrêt de télétravail est envisagé par le salarié ou son responsable hiérarchique, il est motivé au cours d'un entretien de bilan de cette expérience à l'initiative du demandeur de la réversibilité. Cet arrêt est effectif en respectant un délai de prévoyance de 15 jours calendaires, et est notifié par écrit dans la plateforme de gestion du télétravail. Le salarié reprend son poste dans les conditions antérieures.

Je suis CDD

2 LE TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL FORFAITAIRE peut être sollicité pour répondre aux besoins ponctuels

et temporaires des salariés ou à des imprévus ; il ne peut avoir de caractère récurrent. La durée est plafonnée à 20 jours dans l'année, dont 5 fractionnables.

Pour bénéficier du télétravail occasionnel : la demande se fait auprès de son hiérarchique, via la plateforme de gestion du télétravail au plus tard 48 heures avant la date demandée, en indiquant les activités envisagées, la période demandée ainsi qu'un lieu. Après avoir pris connaissance de la demande et vérifié les conditions d'éligibilité, le hiérarchique donne sa réponse dans ce délai via la plateforme de gestion de télétravail. En cas de refus, le hiérarchique motive sa réponse en précisant les éventuels ajustements à apporter pour valider la demande ou le motif de non éligibilité. Dans ce dernier cas, il propose un entretien au salarié demandeur pour envisager le moyen d'y parvenir plus tard. Pour finir, en cas de désaccord sur le motif de refus, le salarié peut solliciter la direction RH régionale pour un réexamen, de la même façon que pour le télétravail régulier.

Autres possibilités :

Par ailleurs, en cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie, en cas de force majeure...), la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement de poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Pour finir, le télétravail est également mobilisable pour faciliter plus spécifiquement le maintien ou le retour à l'emploi à la suite d'un arrêt long en prenant en compte les préconisations du médecin du travail.

TÉLÉTRAVAIL ? C'est aussi pour les CDDs

BULLETIN D'ADHÉSION

SYNDICAT NATIONAL CFDT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES
3 rue Franklin - 93100 MONTREUIL Tél : 06 80 45 11 29 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 80 45 11 29

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.**

.