



# Le Dialogue ou la contrainte ?

## Un courrier surprenant de notre DRH nous « mettant en demeure » de poser nos congés !

Nous avons tous reçu ce courrier nous mettant en demeure de poser nos congés. Il est bon ici de rappeler le droit du travail : oui, d'organisation. En ce sens il doit de congés des salariés ne remet pas l'entreprise mais aussi que les colla-

Le terme «mettre en demeure» ne manque pas de surprendre

de repos, sauf à devoir rendre des comptes en cas de surmenage ou

d'accident dont la cause serait lié à un manque de récupération. Pour autant, l'utilisation du terme « mettre en demeure » ne manque pas de surprendre surtout à l'AFPA ou le sens du service rendu à nos bénéficiaires nous pousse souvent à décaler nos congés. Une autre formule aurait été mieux perçue !

A savoir cependant - et cela arrive souvent - **vous ne perdez pas vos congés si l'on refuse de vous les accorder**. En résumé, d'un côté notre RH nous oblige à poser et d'un autre il se peut que notre N+1 refuse de nous les accorder. En ce cas, un report au-delà du 31 mai est de droit. Si le cas se présente et que l'on vous menace d'une perte pure et simple de vos CP, exigez un écrit de votre N+1 et alertez votre représentant de proximité CFDT ou l'un des 4 délégués syndicaux : nous ferons respecter vos droits !

Dans le même état d'esprit, un avenant est imposé aux formateurs.trices passant de classe. Idem, le droit du travail permet cette exigence et un refus de signer peut justifier un licenciement (heureusement, à l'AFPA nous n'en sommes pas encore là). Mais les collègues n'ayant pas signé cet avenant - stipulant entre autre une possible mise à disposition dans un autre organisme de formation - se voient refuser leur promotion.



Que conclure de ces deux attitudes ? Que le dialogue social n'est vraiment pas une priorité et qu'au lieu d'organiser des échanges constructifs avec les collectifs de travail en vue d'anticiper au mieux l'évolution de notre agence, nos dirigeants préfèrent utiliser la contrainte. Triste !

# et sinon...

## Des Frais de déplacement quotidiens (FDQ) qui disparaissent !

Des collègues nous ont alerté car lors d'une reprise du travail suite à arrêt maladie (ou autre), leurs frais de déplacements quotidiens ne sont pas réactivés. Cela est tout à fait anormal, mais lorsque que l'on alerte la hiérarchie sur cette anomalie, on nous répond que c'est au salarié d'alerter le service RH ! Tout cela n'est pas respectueux de nos droits et nous alertons derechef (c'est de l'ancien français) notre Directeur des Ressources Humaines National, M. Cagnac en vue de remettre les choses dans l'ordre.

## Suite à notre premier Webinaire...

Notre premier webinaire s'est déroulé le 9 février. Un rappel pour ceux qui n'ont pas pu y assister : on ne peut vous contraindre sans explication un rythme de travail hebdomadaire : classiquement, et surtout pour les collègues en CDD, on vous dit que vous devez obligatoirement travailler 35 heures par semaine. **C'est faux !** Notre accord d'entreprise de 1999 sur l'aménagement du temps de travail n'évoque aucune automaticité. Bref, si vous désirez opter pour 37h/semaine avec accès aux RTT c'est votre droit et votre N+1 devra vous le refuser. *Ci après, un exemple de mail à adresser à votre supérieur si besoin.* Si aucune suite favorable n'est donnée, contactez nous pour que nous puissions vous aider à faire valoir vos droits. Précision pour nos collègues en CDD : il est à noter que si votre contrat est signé pour 35h, il ne peut être modifié pour l'ensemble de sa durée. Par contre, vous pouvez demander à travailler 37h pour un prochain contrat, en particulier si vos collègues CDI bénéficient de RTT pour le même emploi.

**si vous désirez opter pour  
37h /semaine avec accès  
au RTT c'est votre droit !**

A noter : un prochain webinaire sera consacré spécifiquement aux droits des CDD, informations suivent...

*Madame, Monsieur (N+1 : RF, RA, RGS, Chef de service...)*

*Conformément à l'accord relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail du 24 décembre 1999, je travaille actuellement 35 / 37 / 39 heures par semaine. Je désire modifier cette durée hebdomadaire et passer à 35 / 37 / 39 heures. L'accord stipule que le choix d'organisation doit nécessairement respecter la meilleure organisation au service des bénéficiaires or ce changement d'horaire ne remet pas en cause l'organisation de mon service, GRN / collectif de travail (si besoin, argumentez plus précisément).*

*Je vous remercie de me faire savoir si vous accédez à ma demande et dans quels délais celle-ci sera satisfaite.*

