

DANS CE NUMÉRO

LA VALSE DES NÉGOCIATIONS !

1 point complet sur les négociations en cours

L'édito du secrétaire général

Mars, mois du passage de l'hiver au printemps, symbole de renouveau. Cela se vérifiera-t'il pour l'AFPA, dans son passage d'Association à Agence ?

Nul ne le sait, les indicateurs sont toujours au rouge. Le personnel tient bon, mais jusqu'à quand ?

Le nouveau Conseil d'Administration s'est réuni le 3 mars. Malgré les rumeurs, Yves Barou a été élu Président. Pour la **Cfdt:FPA**, c'est un gage de stabilité dans cette période trouble de notre histoire. Le CA n'est néanmoins pas encore totalement renouvelé. En effet, il lui manque ses représentants du personnel.

Changement de statut oblige, les salariés de l'AFPA vont donc devoir voter pour élire leurs représentants dans cette instance. La **Cfdt:FPA** souhaite continuer à y défendre les intérêts de tous.

Même si la loi (de 1983) impose des contraintes, souvent contradictoires avec cette fonction très importante, il nous faudra les respecter. Le législateur a ses raisons que la raison ignore !

À la fin de ce mois, le CCE sera consulté sur la création de la 2^e filiale. Cette

consultation, que la Direction ne voulait pas et que les élus ont obtenue de haute lutte, montre une fois de plus l'inertie dont sait faire preuve la Direction pour contourner son devoir d'information. Mais s'agit-il d'une vraie volonté d'échapper à ses obligations, ou, plus grave, d'une totale incapacité à expliquer ses décisions, tant les lobbys extérieurs la poussent à aller toujours plus loin ? En tous cas, non seulement la **Cfdt:FPA** continuera à s'opposer à tout élargissement des filiales, mais elle continuera à militer pour les faire revenir à la portion congrue.

Il faut se rappeler qu'à l'origine, le Président Barou nous avait présenté la création de la 1^{ère} filiale comme un « simple » montage « comptabilo-juridique » visant à séparer clairement les différentes sources de financement. Depuis, il y a eu la création, sans préavis, d'une 2^e filiale et l'affichage du transfert d'environ 600 salariés, non encore effectif à ce jour, car bloqué par la consultation du CCE.

Que d'inquiétude et de stress pour nombre de ces collègues ! C'est pour cela que le Synafpa milite pour vider les filiales qui ne devraient exister que dans la comptabilité analytique. C'est pour cela également que le Synafpa s'oppose depuis des mois à la création de CE dans les filiales.

ALORS, VIVEMENT LE PRINTEMPS !!!

FILIALES

... la **Cfdt:FPA** continuera à s'opposer à tout élargissement des filiales ! Pas de CE à part pour les filiales et des effectifs réduits au minimum.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

... élections des représentants des salariés. La **Cfdt:FPA** souhaite continuer à y défendre les intérêts de tous !

Syndicat CFDT FPA
Maison des Syndicats
5 rue Franklin
93100 Montreuil
Tél. : 06 86 52 72 84
cfdtafpa@gmail.com
www.facebook.com/cfdtafpa

© cfdtafpa
Directeur de publication
Thierry Cheype - SG



LA VALSE DES NÉGOCIATIONS !



**le bal
est
ouvert !**

Traitement des risques psycho sociaux :

Après un pas en arrière du DRH, lors de la dernière séance, les OS savent maintenant sur quel pied danser ! En effet, la directrice générale, très engagée dans l'amélioration de la qualité du travail et des conditions de travail a donné au DRH un mandat clair pour négocier. Il nous propose donc, quelques pas en avant, dans une nouvelle version du projet d'accord. Malheureusement pour la Cfdt, cette version 2 propose des améliorations à pas comptés et toujours, de nombreux faux pas :

- une volonté de la hiérarchie de tout contrôler dans les collectifs et espaces d'échanges.
- une logique de gestion des risques par des mesures de prévention exclusivement tertiaires axées sur les personnes et leur souffrance.
- une absence de place pour les partenaires sociaux.
- pas de contre pouvoir possible entre salarié et hiérarchie pour rétablir un équilibre en cas de pression économique.

La Cfdt pense également que la direction fait beaucoup de pas glissés qui méritent d'être mieux intégrés dans le futur accord : le rôle renforcé du CHSCT, la mise en place et l'animation de collectifs de travail, la fixation d'objectifs contraignants... Une nouvelle séance est prévue le 27 mars. Entre temps, le DRH se remet à la barre pour améliorer ses positions et les OS se rencontrent pour travailler leurs « pointes » !

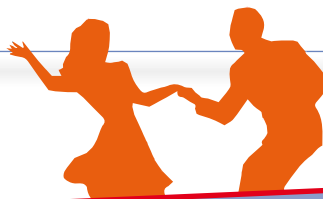


**un bon
tempo !**

Durée du travail :

Le mouvement est donné par l'accord RATT signé en 1999 exclusivement par la Cfdt qui fixe la durée moyenne du travail à 1596h. Si on dépasse cette allure, on récupère ... si on en fait moins, on n'est redevable de rien ! Avec un rythme de 11 jours fériés, du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018, la durée annuelle conventionnelle sera 1582 H. Nous serons donc payés 14 h de plus sans les faire ! Enfin, le 11 avril prochain, on remet le tutu, pour évoquer des sujets en lien avec le temps de travail tels que temps de déplacement et de trajet, travail en double équipe, congés spéciaux.... Cela promet encore quelques entrechats et soubresauts avec la direction !

3 une bonne cadence



LE POINT NÉGOS ?

Accord frais de santé :

Un ballet bien orchestré pour cette deuxième séance ! Le Cabinet SPAC, maître de ballet choisi par la direction, pour évaluer et contrôler comment se comporte notre régime de frais de santé, nous a rassurés pour l'exercice 2016. Les résultats transmis par Humanis sont légèrement excédentaires et portent notre réserve à 880 652 euros. Nos comptes sont donc bien orchestrés, ce qui devrait entraîner, beaucoup de prestataires, dans la danse du prochain appel d'offre !

Le projet présenté par SPAC pour notre futur contrat 2018 reprend dans leur intégralité, nos demandes, à savoir l'inclusion des prestations extracontractuelles (médecines douces essentiellement) et l'amélioration de la garantie lunettes (425 euros pour des verres complexes au lieu des 360 euros actuels). L'ajout de ces deux mesures aurait un impact total de moins de 7 % des prestations.

Au final, à taux de cotisation et de frais constants, ces 2 garanties pourraient annuler notre réserve à l'horizon 2020.

Prochaine danse programmée le 13 Mars probablement sur la partition finalisée pour lancer l'appel d'offreEn attendant, pour limiter les frais... on raccommode nos chaussons !

4



toujours la même chorégraphie !

Les élections professionnelles :

Concernant celle des représentants du personnel au Conseil d'Administration :

- un contre- temps : La direction a fixé la date de ces élections sans en attendre la validation du premier conseil d'administration de L'EPIC ! Après un rétropédalage, la période annoncée pour la tenue de ces élections du 5 au 13 avril est purement considérée comme nulle et non avenue. Après la tenue effective du premier CA le 3 mars, la nouvelle période fixée est en définitive, du 20 au 27 avril prochains.
- Une farandole de positions :
 - PREMIÈRE :** Le vote se fera par voie électronique sur une amplitude de 8 jours, d'un mercredi à un jeudi.
 - SECONDE :** Les salariés en CDI ou CDD sont considérés comme électeurs à condition de travailler depuis au moins 3 mois, au jour de la clôture du scrutin.
 - TROISIÈME :** Les électeurs répartis en deux listes « cadres et non cadres » votent pour les mêmes listes mais leurs votes sont comptabilisés de manière distincte pour permettre d'élire en premier, à partir des votes des cadres, le représentant cadre.
 - QUATRIÈME :** 2 sièges sont à pourvoir dont 1 obligatoirement réservé à un cadre. Des listes de 3 candidats doivent être constituées en respectant l'alternance F/H/F ou H/F/H.
 - CINQUIÈME :** Chaque candidat bénéficie de 1000 euros et de 70 heures pour mener sa campagne.
 - SIXIÈME :** Les futurs représentants au CA doivent être impérativement salariés de l'EPIC et ne doivent pas avoir de mandat.
 - SEPTIÈME :** Ils pourront assister avec voix consultative au futur Comité U.E.S. Ils pourraient recevoir des formations d'aide à la prise de fonction et de développement de compétences. Ils disposeront d'un temps mensuel de délégation, en cours de négociation à ce jour.

Concernant le projet d'accord de l'UES, c'est malheureusement toujours le même manège... beaucoup de pirouettes et de ronds de jambe mais toujours pas de saut de l'ange !

En effet, seules la Cfdt et la Cgc sont prêtes à signer ce projet alors que les autres OS exigent comme condition préalable, la mise en place de CE spécifiques pour les filiales.

Après quelques échauffements, la direction ne constatant aucun changement de pied, tire sa révérence !

5

LE POINT
NÉGO ?

Ca swingue !

Avenant accord formation :

Une négociation avec du rythme ...

Pour rappel, la partition est entraînant avec des mesures qui pulsent (étayage du CPF pour le réaliser sur le temps de travail avec abondement possible, amplification des missions d'intégration-accompagnement-transmission, renforcement de l'entretien conseil, intensification de la communication en direction des salariés...).

Toutefois, quelques « croches pointées » à améliorer pour rendre certains morceaux plus dynamiques:

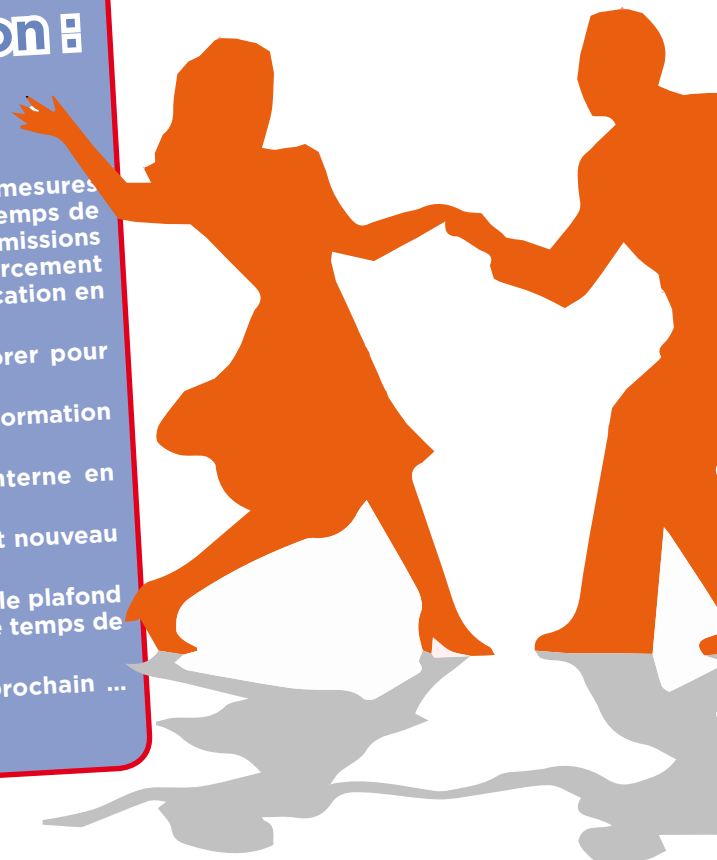
Une meilleure lisibilité sur le circuit des demandes de formation et sur le suivi de celles non retenues

Une description plus opérationnelle du conseil interne en évolution professionnelle

Une identification systématique du tuteur pour tout nouveau formateur...

Une possibilité en commission de suivi pour revoir le plafond fixé à 100 dossiers par an pour réaliser le CPF sur le temps de travail.

Dernière représentation du groupe, le 28 mars prochain ...
« LET'S DANCE ! »



6

Y'a de la rumba dans l'air !

Accord égalité femmes-hommes :

Eh oui, la direction s'est pris une danse !

En effet, alors que les OS ont clairement marqué les trois premiers temps de cette négociation initiée début 2016 :

- Un accord « agir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » 2013 - 2016, non prorogable en l'état et donc caduc !
- Un projet d'accord indigent présenté en juin 2016 avec un budget de 0,03% largement revu à la baisse
- une absence d'information sur la méthode de repérage des inégalités salariales et de plan d'action pour supprimer les écarts

La direction, en ne remettant aucun document préparatoire, a provoqué un fort mouvement de rejet de l'ensemble des OS qui ne veulent plus que ce sujet soit traité par-dessus la jambe !

Nous avons donc été contraints de suspendre notre quatrième pas !

Les OS refusent de continuer à faire le grand écart sur ce dossier... et la direction doit arrêter de danser sur une corde raide !



TAD À la conquête du TAD !



Suite de la série événement
Synafpa
Sur vos écrans depuis février 2017.

DERNIER ÉPISODE
AVRIL 2017

NOUVELLE SÉRIE ÉVÈNEMENT SYNAFPA- FRANCE (2016)

épisode 4 TAD = Tous à Donf !

La poursuite continue et le rythme devient haletant... Il faut coûte que coûte gagner du temps sur les transports, il y va de la santé des héros !

Rappel du synopsis : il y a 1 an déjà, la Cfdt, voulant connaître les aspirations et les motivations des salariés sur le travail à distance, a lancé une enquête nationale...

LE TRANSPORT, C'EST DU LOURD !

0h57 de temps de trajet moyen aller-retour !
129€ par mois !

- 1/3 y passent entre 30' et 60'
- 1/4 entre 90' et 120' !

Avis direction ★★★★★

Avis salariés ★★★★★

Notez ★★★★★

COMMENTEZ



DE QUOI ASPIRER À RALENTIR LE TEMPS POUR RETROUVER CONFORT, ZENITUDE ET UN PEU D'AIR FRAIS !

- 97% utilisent leur voiture
- 34% les transports en commun

ET SI ON DÉPENSAIT MOINS POUR MIEUX TRAVAILLER !

- 129€ est une dépense moyenne
- Mais 20% des répondants dépensent plus de 200€ par mois pour se rendre au travail
- Dans ce qui coûte le plus :
 - Entretien du véhicule pour 77% des répondants
 - Frais de transport pour 60%
 - Frais de repas pris à l'extérieur pour 46%

**TOUS COMPTES FAITS,
GAGNER EN QUALITÉ DE VIE EST PRIORITAIRE POUR LES
SALARIÉS !**

**LE TAD ?
ÇA FAIT BOUGER LES
CHOSSES ET EN MIEUX !**



