



COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE OCCITANIE

CSE Ordinaire du 21 Février 2023

La réunion du CSEE du 21 Février 2023 s'est déroulée en présentiel à Carcassonne. Elle était présidée par Madame AVARO présidente (DRH Occitanie), invitée au CSE Mme NOTTELET (Directrice de l'Ingénierie et de l'Innovation Régionale), Mr Frédéric Villard (responsable gestion service).

Vos élus de la délégation Force Ouvrière qui vous représentent : Madeleine de Faria, Eve Jouanole, Philippe Michaud Laurent Quinsat.

RETRAITES :
NON À CETTE RÉFORME
INJUSTE ET BRUTALE !

Je signe la pétition
intersyndicale

<https://urlz.fr/koYD>

FO

FO Isère la force syndicale

APPRENDRE AU PROJET DE REFORMES DES RETRAITES

Approbation PV CSEE et CSEE extra du 22/11 et PV du CSEE extra du 30/11

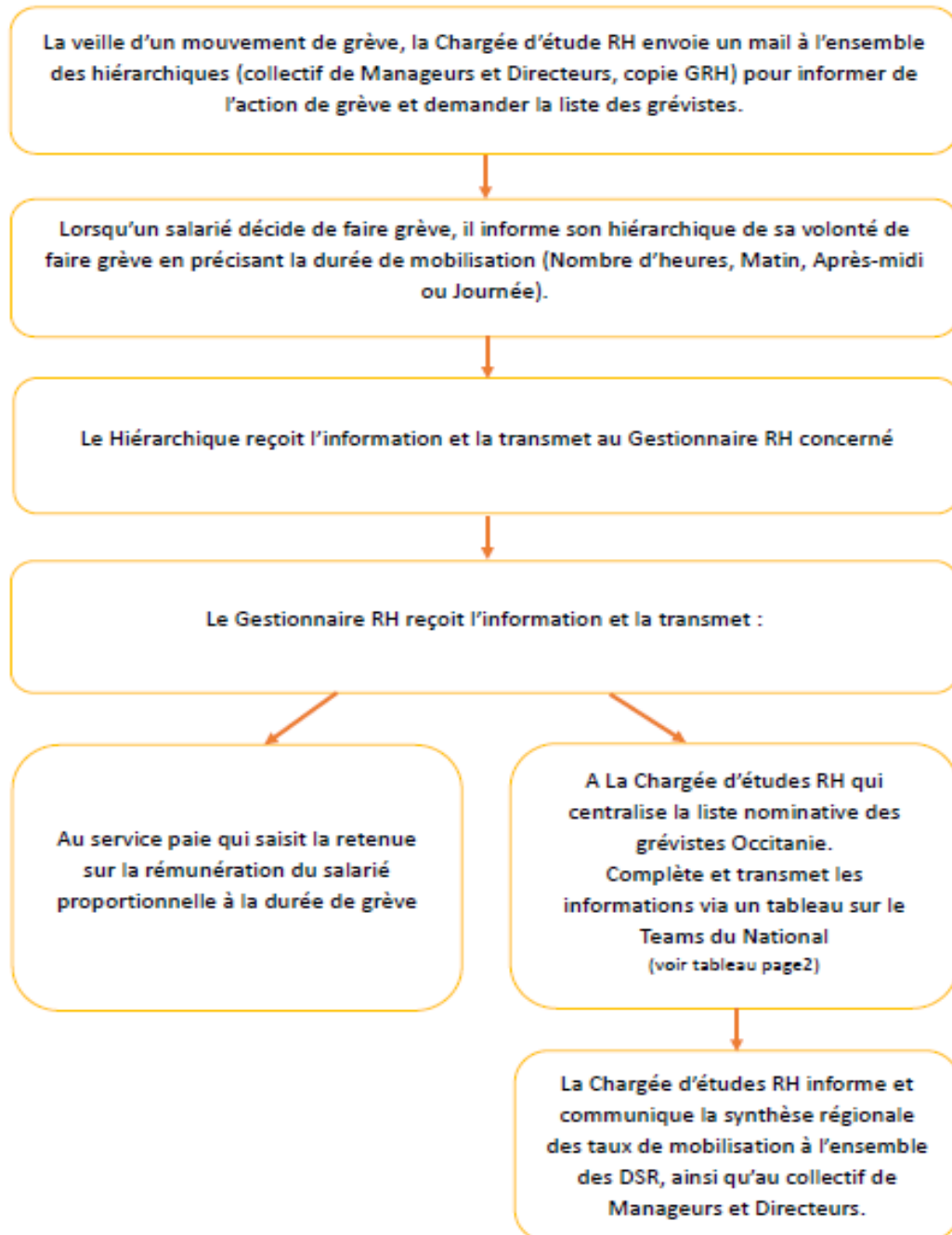
Les PVs des CSEE extraordinaire du 22/11 et du CSEE extra du 30/11 sont approuvés



Questions économiques et professionnelles

Qu'elle est le process pour se déclarer gréviste et quel en est le mode de comptage ?
Qui est destinataire de l'information, sur quel support

Présentation de la présidente du process pour se déclarer en grève



Vos élus **Force Ouvrière** vous informe sur le Droit de grève d'un salarié du secteur privé.
Vous pourrez retrouver toutes ces informations sur le site service-public.fr

Le droit de grève est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise, sous conditions. La grève est définie comme étant la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Elle entraîne une retenue sur le salaire du salarié gréviste (sauf exceptions).

Tout salarié d'une entreprise peut utiliser son droit de grève.

Il n'est pas nécessaire que tous les salariés ou la majorité des salariés de l'entreprise participent à la grève.

La grève est un droit individuel, mais qui s'exerce collectivement.

Pour être qualifié de grève, le mouvement doit être suivi par au moins 2 salariés.

Toutefois, un salarié peut faire grève seule dans les conditions suivantes :

- Soit le salarié accompagne un appel à la grève lancé au niveau national
- Soit il est l'unique salarié dans l'entreprise
-

Conditions :

Pour être valable, la grève doit réunir **les 3 conditions suivantes :**

- Un arrêt total du travail
- Un arrêt collectif du travail par l'ensemble des salariés grévistes (l'appel d'un syndicat à faire grève n'est pas nécessaire)
- Des revendications professionnelles (revendications salariales, portant sur les conditions de travail ou la défense de l'emploi par exemple)

Exception du droit de grève :

Le mouvement de grève n'est pas valable dans l'un des cas suivants :

- Grève dite *perlée*, c'est-à-dire en raison d'un travail effectué au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses par le salarié
- Grève limitée à une obligation particulière du contrat de travail des salariés (sur les heures d'astreinte par exemple)
- Actions successives menant au blocage de l'entreprise sans arrêt collectif et concerté du travail
- Grève fondée uniquement sur des motifs politiques

Le salarié participant à un mouvement illicite n'est pas protégé par le droit de grève. Il risque [une sanction disciplinaire](#) et peut être licencié.



Procédure :

Dans le secteur privé, un mouvement de grève peut être déclenché à tout moment.

Les salariés qui veulent utiliser leur droit de grève n'ont pas à respecter de préavis.

Une grève est légale même si elle n'a pas été précédée d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation avec l'employeur.

Les salariés ne sont pas obligés de respecter un délai de prévenance avant d'entamer la grève.

L'employeur doit cependant connaître les revendications professionnelles des salariés au moment du déclenchement de la grève.

Les salariés ne sont pas obligés d'attendre le refus de leur employeur de satisfaire à leurs revendications pour entamer la grève.

Le salarié gréviste n'est pas obligé d'informer son employeur de son intention d'exercer son droit de grève.

Durée :

Il n'existe aucune durée légale minimale ou maximale.

La grève peut être de courte durée (1 heure ou même moins) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines).

Elle peut être répétée.

Respect de la volonté des non-grévistes :

Les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes.

Le blocage de l'accès à un site ou bien l'occupation des locaux dans l'intention d'empêcher le travail des non-grévistes sont des actes abusifs.

Il en va de même de la dégradation des locaux ou des matériels.

De telles actions sont illégales et peuvent donc être sanctionnées pénalement, tout comme les actes de violence à l'encontre de la direction ou du personnel de l'entreprise.

Les syndicats et les grévistes sont responsables des abus commis pendant une grève.

L'employeur et les non-grévistes peuvent demander réparation en justice, notamment devant le [conseil de prud'hommes](#) et/ou le [juge pénal compétent](#).

Conséquences :

La grève suspend : Situation durant laquelle le paiement du salaire par l'employeur et l'exécution d'un travail par le salarié cessent temporairement (par exemple : exercice du droit de grève, fonction de juré d'assise, maladie ou accident du travail, congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, congé sabbatique, fermeture temporaire de l'entreprise, mise à pied) le contrat de travail, mais ne le rompt pas.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination (par exemple en matière d'augmentation de salaire) pour avoir fait grève.

Aucun salarié ne peut être licencié pour avoir fait grève.

Toutefois, en cas de faute lourde du salarié (participation personnelle et active à des actes illégaux, notamment), le salarié peut être licencié.

L'employeur retient sur la paie du salarié une part du salaire et de ses éventuels accessoires (indemnité de déplacement, par exemple).

La retenue sur la rémunération doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Toute retenue supérieure est interdite.

Toutefois, dans certains cas, l'employeur doit payer son salaire au gréviste (si la grève a pour origine un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations ou si un accord de fin de grève l'a prévu).

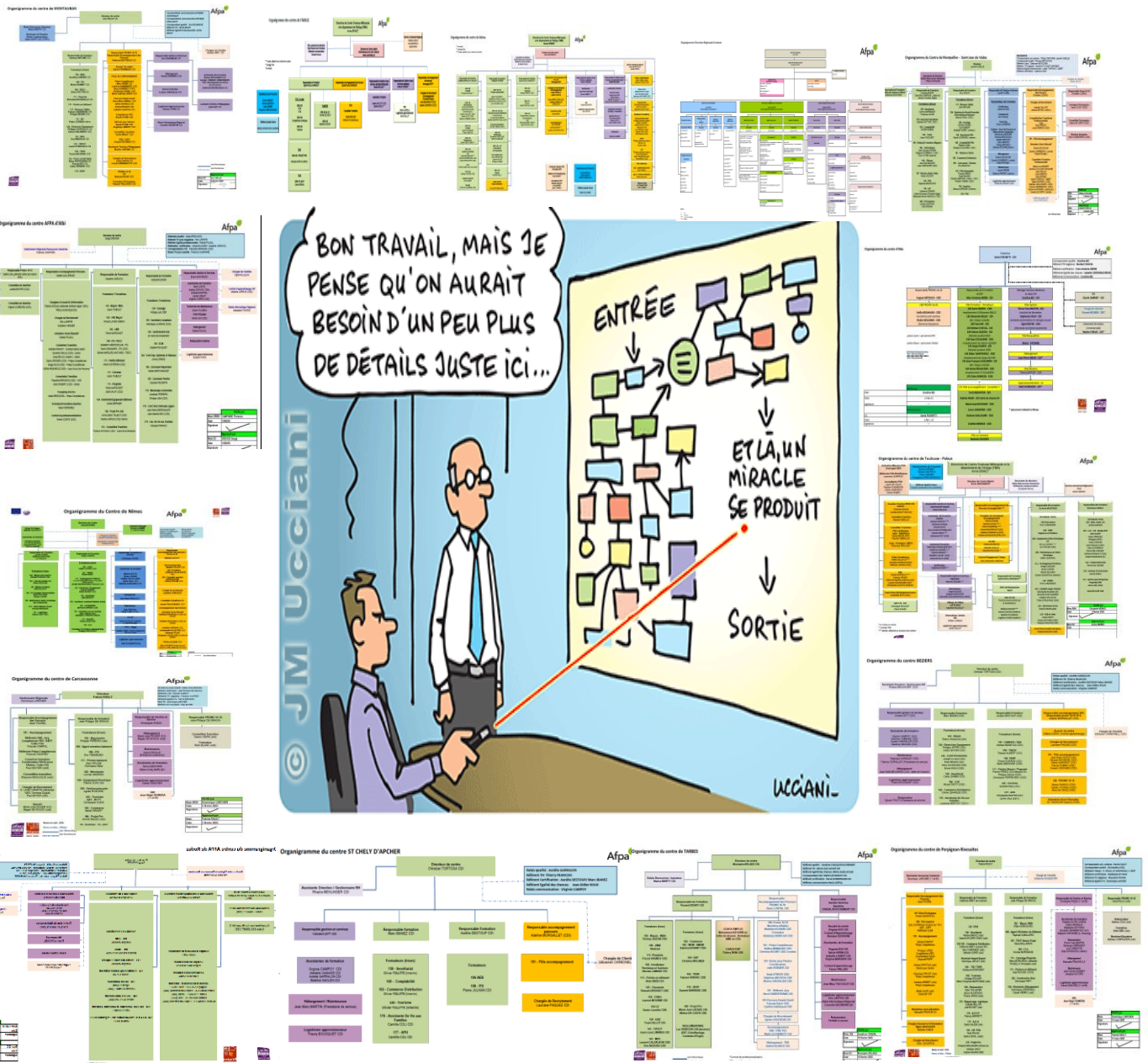
Organigrammes mis à jour de l'ensemble des établissements, mis à jour des listes de diffusion.

Les organigrammes remis seront modifiés dans les mois à venir.

Un arbitrage est en cours, une diminution des effectifs, CDD, Intérimaires, CDII dû aux pertes d'activités du résultat du PRF 2023/2026 et de mobilités professionnelles pour les CDI.

Un redéploiement des organisations sera adapté au PRF 2023/2026

Vos élus **Force Ouvrière** seront vigilant sur ce énième coup de semonce sur l'emploi, n'hésitez pas à nous contacter.



AO-PRF 2023/2026

- Points sur les lots non retenus
- Point sur l'avancée des chantiers TOP Transformation
- Point sur l'accompagnement et la formation des intervenants
- Point sur la programmation
- Qu'avez-vous mis en place pour garantir la sécurité, la santé physique et mentale et les bonnes conditions de travail pour tous les salariés concernés par ce déploiement

Rappel de notre contre rendu FO-Occitanie du 17 janvier 2023

Réception du résultats et volumes de commandes au 5 Janvier 2023 :

197 lots Parcours Qualifiants déposé : 122 lots commandés.

42 lots Compétence Plus déposé : 16 lots commandés.

3 lots Projet Pro déposé : 3 lots commandés.

20 lots Avenir déposé : 1 lots commandés.

L'EXIO (attirait à l'illettrisme) : 0 lots commandés.



Déclaration intersyndicale sur le déploiement de l'AO 2023/2026

Les délégations CFE-CGC, CGT, FO et CFTD s'inquiètent de l'impact du déploiement du nouvel AO sur l'ensemble du personnel.

Pour exemple, la situation des formateurs qui ont vu évoluer leurs conditions de travail depuis de nombreuses années. En passant de sessions de formation « mono produit » et groupe unique, puis à des entrées décalées, puis à des groupes mixtes (CR, marchés privés, alternants, ...). Des modalités pédagogiques en constante évolution avec du présentiel, du mixte, de l'« à distance », du « Eloce ».

- Avec le recours à des plateformes ELMG, métiers.
- Avec la réduction des parcours de formation, l'ajout de modules spécifiques en lien avec le métier ou sur des compétences transverses.
- Avec une traçabilité de plus en plus exigeante (Qualiopi) pour répondre aux normes qualités, pour répondre aux financeurs.

Adaptation à marche forcée difficile voire impossible à supporter par les salariés concernés !

Aujourd'hui, avec le déploiement du nouvel appel d'offres, ce sont de nouvelles étapes supplémentaires qui leur sont demandées :

- avec des formations en mode hybride,
- avec des entrées permanentes (réorganisation des dispositifs, ...),
- avec le positionnement en début de parcours,
- avec entretien de positionnement par le formateur et l'individualisation des parcours
- avec les livrables encore plus exigeants, Qualiopi, ...
- avec l'animation des compétences transverses identifiées avec Evolution21,
- avec la signature électronique des présences (Sowesign) plus la version papier à gérer,
- avec le nouveau PMT,
- avec le Modèle Pédagogique Multimodale,
- avec la réorganisation des certifications (jurys, décorrélation de la certification, ...),
- avec Matcha, Sharepoint, ...

et pour les formations du bâtiments : BIM

Beaucoup d'entre eux sont inquiets, sont fatigués et ont du mal à se projeter dans ces nouveaux outils. Cela se traduit par une charge mentale croissante et amène petit à petit à l'épuisement professionnel des personnels concernés.

Et pour les autres personnels en charge du parcours stagiaire, on pourrait ajouter :

- double saisie sur Kairos et Sigma,
- gestion du parcours individualisé sur Kairos et Sigma qui implique une charge mentale supplémentaire et surcharge de travail,
- entretien tripartite formateur-stagiaire-chargé de recrutement monopolise les participants en plus de leur activité habituelle entraînant là aussi surcharge de travail,
- les difficultés des chargés de clientèle et des assistantes commerciales pour planifier et intégrer des candidats du marché privé,

...

Nous sommes, nous aussi inquiets. Inquiets de la mise en œuvre opérationnelle qui tarde à venir, de la communication qui en découle, de la gestion des RH et de l'impact sur l'ensemble de la ligne pédagogique (Manager, formateur, conseiller, assistant de formation, chargés de recrutement...).

Avez-vous évalué à leur juste mesure toutes les conséquences et impacts de toutes ces modifications des conditions de travail sur le personnel ? Quel est le plan de prévention des risques sur la santé physique et mentale des salariés que vous mettez en place ?

L'ensemble des délégations vous alertent sur les dangers pour la santé et la sécurité des personnels concernés.



Questions Santé Sécurité Condition de Travail

- 4.1 Ou en est la mise en place de la procédure interne de signalement d'agissement sexiste ou d'harcèlement sexuel ?

Le process est en cours de rédaction par le National.

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

ARTICLES L 1152-1 À L 1154-2 DU CODE DU TRAVAIL

ARTICLE L. 1152-1 <p>Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.</p>	ARTICLE L. 1153-6 <p>Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.</p>
ARTICLE L. 1152-2 <p>Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.</p>	ARTICLE L. 1154-1 <p>Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.</p>
ARTICLE L. 1152-3 <p>Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.</p>	ARTICLE L. 1154-2 <p>Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.</p>
ARTICLE L. 1152-4 <p>L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.</p>	Article L. 222-33 du code pénal <p>I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'utiliser toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis : 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; 2° Sur un mineur de quinze ans ; 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ; 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.</p>
ARTICLE L. 1152-5 <p>Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.</p>	Article 222-33-2 du code pénal <p>« Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. » Ce texte doit également être affiché dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche comme l'impose l'article L. 1153-5 du code du travail.</p>
ARTICLE L. 1152-6 <p>Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.</p>	
ARTICLE L. 1153-1 <p>Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.</p>	
ARTICLE L. 1153-2 <p>Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.</p>	
ARTICLE L. 1153-3 <p>Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.</p>	
ARTICLE L. 1153-4 <p>Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.</p>	
ARTICLE L. 1153-5 <p>L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.</p>	

- Lors du CSEE de mars dernier nous vous avons questionné sur le sujet des caméras de surveillance : nous souhaitons une présentation des chantiers initiés centre par centre.

Le responsable gestion service n'as pas avancé sur le sujet et s'engage de faire un retour lors d'un CSE Occitanie en juin !

Rappel de notre contre rendu FO-Occitanie du 22 mars 2022.

Il y a eu un recensement des caméras dans les différents sites AFPA : 162 caméras !

Sur les sites : Ales-Tarbes-Rodez-Albi-Béziers-Saint Jean de Védas-Nîmes.

Elles ont été installées à des fins pédagogiques et dissuasives.

Il est interdit de filmer les lieux de passage où les salariés travaillent, les WC et les locaux syndicaux.

Le RGPD (règlement général sur la protection des données) est une nouvelle réglementation européenne sur la protection des données privées qui s'applique depuis le 25 mai 2018 en France. Les images de vidéosurveillance font partie de son domaine d'application : à partir du moment où les personnes filmées sont identifiables, les enregistrements sont des données privées.

Le RGPD complète la loi informatique et des libertés et ses amendements, dont l'application est aussi surveillée par la CNIL.

Sur les sites de l'Occitanie le travail est en cours pour se conformer à la RG.PD.

Le RGPD complète un **arsenal réglementaire** déjà très complet en France. Les systèmes de vidéosurveillance sont régis par le code du travail, le code civil, le code pénal et même le code de la sécurité intérieure si les lieux filmés incluent des portions de voie publique. Le tout est placé sous la juridiction de la **CNIL**, organe de défense des libertés individuelles et instance de référence pour la plupart des recours.

Le RGPD enrichit donc les recommandations existantes de la CNIL. Elles visent à faire respecter trois grands principes :

- **Proportionnalité** : le système de VS doit être proportionnel aux buts recherchés, qui s'en tiennent généralement à la protection des biens de l'entreprise
- **Information** des personnes filmées
- **Confidentialité** des données collectées

Proportionnalité

Concrètement, le **système de vidéosurveillance professionnelle** doit être proportionnel à ses objectifs déclarés, qui sont le plus souvent de protéger les biens et les informations de l'entreprise. Il est interdit, en revanche, de filmer en continu des employés pour s'assurer qu'ils font bien leur travail. Dans certains cas rares, il est autorisé de filmer en continu un poste de travail, si celui-ci doit manipuler beaucoup de billets ou des objets de valeur.



Non,

Oui

Information

Les lieux susceptibles d'être filmés doivent faire l'objet d'un **affichage** complet pour informer les employés et/ou le public. L'affichage est censé mentionner l'existence du système de vidéosurveillance, son responsable, sa base légale, la durée de conservation des images, les modalités de recours en cas d'infraction et la possibilité pour les personnes filmées de consulter les images où elles apparaissent.

Confidentialité

L'**accès aux images** de vidéosurveillance est réservé à quelques personnes de l'entreprise : celles dont c'est le métier et dont les fonctions justifient le visionnage des enregistrements. Cela inclut les directeurs, les responsables et les agents de sécurité.

Certains lieux de l'entreprise, privés, ne peuvent être filmés sous aucune condition. C'est le cas des **lieux de vie** (salle de pause, de jeu ou de réfectoire), locaux syndicaux et leurs accès, salles médicales, toilettes...

La **conservation** des images enregistrées ne peut pas dépasser une certaine durée, généralement de moins d'un mois. Souvent quelques jours suffisent pour exploiter les images en cas d'incident.

Enfin, CNIL comme RGPD rappellent le **droit d'accès** des individus aux données stockées les concernant. Dans une zone filmée publique ou privée, tout un chacun a le droit de consulter les images sur lesquelles il/elle apparaît.

Lorsque les élus de **Force Ouvrière** demandent au DRA qu'elles sont les Intérêts légitimes à avoir des caméras de surveillance positionnées à ces endroits dans les sites concernés ?

Sa réponse : « je ne vous donnerai pas de réponse il y a trop de caméras pour vous justifier son emplacement ! »

[La vidéosurveillance – vidéoprotection au travail | CNIL](#)

Quelle information ?

Les personnes concernées (employés et visiteurs) doivent être informées, au moyen de panneaux affichés en permanence, de façon visible, dans les lieux concernés, qui comportent à minima, outre le pictogramme d'une caméra indiquant que le lieu est placé sous vidéo protection :

- Les finalités du traitement installé ;
- La durée de conservation des images ;
- Le nom ou la qualité et le numéro de téléphone du responsable/du délégué à la protection des données (DPO) ;
- L'existence de droits « Informatique et Libertés » ;
- Le droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), en précisant ses coordonnées.



- Information/consultation des DU 2022 pour chaque établissement de l'Occitanie (recueil d'avis)
- Information/consultation des bilans PAPRPACT 2022 pour chaque établissement de l'Occitanie (recueil d'avis)



Déclaration concernant le recueil d'avis sur les DUERP et PAPRPACT

CSEE du 21 février 2023

Nous reconnaissons le travail des acteurs qu'ils soient représentants du personnel ou de la direction avec un niveau d'appropriation variable.

Nous regrettons les disparités qui existent entre les centres avec des méthodologies différentes.

Nous nous interrogeons sur l'uniformité à définir les critères de gravité et de fréquence qui permettent la cotation des risques.

Au vu de ces éléments l'instance ne peut émettre d'avis éclairés.

Cette déclaration vaut avis pour les DUERP et les PAPRPACT.

PAPRPACT ET DUERP
LES LIENS ENTRE LES DEUX DOCUMENTS

1 LE DUERP SERT À :

- ✓ rétrospecter les résultats de l'évaluation des risques professionnels (physiques et psychosociaux) ;
- ✓ assurer la traçabilité de l'analyse des risques d'accidents du travail, des maladies professionnelles, des entretiens avec les professionnels ;
- ✓ souligner les dangers qui pourraient altérer la sécurité des salariés dans l'exercice de leurs fonctions.

2 LE PAPRPACT SERT À :

- ✓ identifier les mesures de prévention de ces risques afin d'assurer la santé physique et mentale des salariés au travail ;
- ✓ intervenir donc en aval du DUERP.

3 PAPRPACT et DUERP sont les deux faces de la prévention des risques professionnels au travail

Elles sont nécessaires à la mission de prévention des risques psycho-sociaux à laquelle sont soumis l'employeur ainsi que les élus du CSE.



- AT : enquêtes en cours et à venir

Une enquête à Albi est en cours.

Une enquête à Nîmes est à venir.



Download from
Dreamstime.com

3871423
TheodorMokob (Dreamstime.com)

Désignation d'un représentant de proximités pour Rivesaltes

Mr Marc Morisseau est élu Représentant de Proximité à Rivesaltes.

Les élus de **Force Ouvrière** félicitent le nouvel élu pour son élection sur le site de Rivesaltes.



Point d'actualité par la présidente

Rappel de la note de service du 1 février 2023 :

Mise à jour de la politique relative aux frais de déplacements professionnels au sein de l'UES Afpa



En complément de la négociation salariale NAO 2022, la Direction avait pris l'engagement de mettre à jour la politique de frais de déplacements professionnels des salariés de l'UES Afpa (hors Itinérants). Voici les décisions qui ont été prises et qui viennent remplacer ou compléter les dispositions antérieures.

1. Remboursement des frais d'hébergement aux frais réels sur la base de justificatifs :

- Pour les régions. Le plafond de remboursement de la nuitée y compris le petit-déjeuner (au réel) est réévalué à 100 €.

Pour Paris, petite couronne et les agglomérations de 300 000 habitants et plus : le plafond de remboursement de la nuitée, y compris le petit-déjeuner (au réel), est réévalué à 120 €. De manière exceptionnelle, si les salariés sont dans l'impossibilité de trouver des réservations dans le plafond de 120 €, le plafond pourra être relevé à 140 €.

2. En cas de départ en mission, avant 6 h, à partir du domicile, il est prévu un remboursement du petit-déjeuner sur la base de justificatifs dans la limite de 6 € (par note de frais *via* Concur).

3. Pour le déjeuner, le remboursement au forfait (sans justificatif) est réévalué à 20,20 €, en l'absence d'un service de restauration sur le site Afpa.

4. Pour le dîner, le remboursement au forfait (sans justificatif) est réévalué à 20,20 €. Sont pris en charge les dîners liés à un hébergement et/ou le dîner du jour du retour en cas de retour au domicile après 21 h.

5. L'utilisation d'un véhicule de service ou du véhicule personnel du salarié, outre les dispositions déjà applicables, est limitée aux trajets (aller ou retour) inférieurs à 250 km.

6. Pour les déplacements en avion, il est demandé au salarié de retenir en priorité les tarifs les moins chers en incluant les compagnies low cost.

La présente décision prend effet au 1^{er} février 2023.

Retrouvez l'ensemble des mesures applicables à tous les salariés de l'Afpa et intérimaires (à l'exception des règles propres aux itinérants qui font l'objet d'une note spécifique), pour les déplacements en France métropolitaine, dans les DOM TOM et à l'étranger, à partir de son lieu de travail habituel ou de sa résidence principale ou du lieu de sa précédente mission.

Force Ouvrière c'est quoi ?



Force Ouvrière est un syndicat qui puise son origine dans la première Confédération interprofessionnelle, créée à Limoges en 1895, qui se nommait : Confédération Générale du Travail. Cette "CGT", à l'époque, avait pour seul objet, la défense des intérêts des salariés. Par la suite, ce syndicat a subi l'influence politique des communistes, qui provoqua plusieurs scissions. Tous ceux qui étaient attachés à l'indépendance syndicale condamnèrent et refusèrent la politisation de la CGT et sa soumission au Parti Communiste Français.

C'est alors, par conviction, qu'ils créèrent (avril 1948) la Confédération Générale du Travail.

FORCE OUVRIERE (CGTFO).

Mais pourquoi avoir conservé le sigle CGT ?

Bien sûr, par fidélité à l'idéal de liberté et d'indépendance syndicale, qui était à l'origine de la création du mouvement syndical interprofessionnel, mais aussi pour garder ses racines et continuer le véritable syndicalisme indépendant. Aujourd'hui FO - historiquement et juridiquement la CGTFO - est le seul syndicat français libre et indépendant à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques et, de façon générale, de toute influence extérieure au syndicat.

C'est sa force, c'est votre force.



FO-Cadres est un lieu de réflexion et d'échange en développant un mode de liaison efficace et permanent de l'organisation syndicale avec les mondes étudiant, universitaire, scientifique et technique.

Les actions de **FO-Cadres**, fondées sur des valeurs de solidarité entre tous les salariés, visent à représenter, à défendre et à promouvoir les intérêts des ingénieurs et cadres. Nos actions et services permettent à nos adhérents d'être informés en permanence sur l'évolution de leur univers professionnel, de défendre leurs droits et ainsi d'assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles, sans les isoler des autres salariés



**VOUS NOUS FAITES CONFIANCE
ALORS REJOIGNEZ-NOUS !**

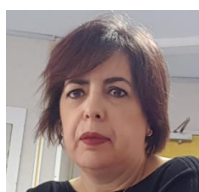
Vos élus **Force Ouvrière** au CSEE

Élu/élue FO Titulaires au CSEE



élues FO suppléantes au CSEE

Vos DSR(s) **Force Ouvrière** en Occitanie



Eve Jouanole
Rivesaltes (66)



Madeleine De Faria
Rivesaltes (66)



Philippe Michaud
Balma (31)



Laurent Quinsat
Balma (31)

Le Représentant Syndical **Force Ouvrière** en Occitanie



Laurent Quinsat
Balma (31)



BULLETIN D'ADHESION 2023

Adressez votre demande d'adhésion à FOAFPA.Occitanie@afpa.fr

NOM-Prénom :

Centre de rattachement :

Emploi :

Téléphone :

Adresse postale personnelle :

Mail personnel :

Merci de joindre votre bulletin de paie de janvier de l'année en cours.

Nous vous recontacterons avec un estimatif du montant de votre cotisation syndicale.

Et n'oubliez pas : vous récupérez, en crédit d'impôts, 66 % du montant versé.

Plus Forts Ensemble Pour Résister, Revendiquer et Reconquérir !