



**Bruno DIEPPEDALLE**  
**Fabrice CASSEREAU**  
**Pascal CHABAS**  
**Julien MOREAU**  
**Stéphanie RAFFIN**

**Représentant Syndical**  
**Élu Titulaire**  
**Élu Titulaire**  
**Élu Titulaire**  
**Élu Suppléante**

PRESENTS POUR LA DIRECTION : **Antoine PLAQUEVENT**  
**Julie GIBOUIN**

**DR**  
**DRH**

**PDL/Bretagne**  
**PDL/Bretagne**

### Point 1 : Informations du Président

- **National :**

- Le Ministère du Travail a décidé d'un abondement supplémentaire de 7 000 places en plus des 35 000 déjà prévues sur Prépa Compétences et le Contrat d'Engagement Jeune. Sur la Région Pays de la Loire cela se traduit par 600 personnes en plus des 1 700 planifiées en 2022.
- Le Directeur régional informe le CSE de la parution d'un livre blanc de l'Association des Régions de France intitulé « Vers une République de la confiance » faisant un état des souhaits des Régions en termes de gouvernance. Il en résulte que les Régions souhaitent avoir la main mise sur tout ce qui concerne Pôle Emploi et la formation professionnelle.

**Pour FO :** *Nous voyons là l'objectif sous-jacent de cette décentralisation que Force Ouvrière n'a cessé de combattre dès le début : Créer des fiefs où chaque Baron Régional aurait la main mise sur toute la politique publique en matière d'emploi et de formation, entraînant de fait une inégalité entre les citoyens d'une Région par rapport à une autre. Il en résulte un détricotage en règle de toutes les grandes avancées acquises à l'issue de la seconde guerre mondiale avec la constitution de 1946 et la mise en œuvre d'une grande politique sociale de la part de l'Etat. Il y est indiqué entre autres :*

*« La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat. »*

*Lorsque tout cela sera piloté au niveau Régional qu'en sera-t-il de cet « égal accès » ?*

- Héloïse CHAIGNE, stagiaire en métallerie au centre de St Nazaire s'est vu décerner une récompense dans le cadre du trophée Afpa « Métiers pour Elle ». En plus du diplôme remis par notre Directeur Régional elle a reçu un chèque de 1 000 €.
- **Régional :**
  - L'appel d'offres du Conseil Régional devrait sortir début avril. La direction régionale de l'Afpa a fait le tour des partenaires de l'appel d'offres en cours et nous devrions répondre au prochain dans la même configuration.
  - Des incubateurs dans le cadre du développement de la filière hydrogène vont être mis en œuvre dans la Région PDL. Un incubateur permet de vérifier la pertinence de la création d'une nouvelle formation dans le cadre de l'évolution, ou de l'émergence, d'un nouveau métier. La mise en place de cet incubateur est entièrement financé par l'Etat ainsi que la 1<sup>er</sup> formation. Sur L'Afpa des Pays de Loire un incubateur sur la formation TMDA de St Nazaire permettant de la "coloriser" (ou de la verdir) est en projet. Ce projet devrait aboutir avant la fin de l'année.

Un incubateur sur une formation d'animateur artistique des spectacles vivants permettant de créer un titre professionnel est en projet sur Le Mans.

**Point 2 : Information sur l'externalisation de la restauration**

- Point sur la finalité des transferts de contrats des salariés Afpa de la restauration
- Présentation du futur modèle économique de la restauration à l'Afpa

**Point sur la finalité des transferts de contrats des salariés Afpa de la restauration**

Les contrats seront automatiquement transférés chez le nouveau prestataire le 1<sup>er</sup> avril 2022. Les salariés ont le choix de signer, ou non, l'avenant proposé par EUREST.

Dans le cadre du transfert 3 éléments sont garantis sur la durée du 1<sup>er</sup> marché (3 ans) :

- La qualification
- Le maintien du salaire par l'ajout d'une prime différentielle
- Le maintien du lieu de travail dans un restaurant "ex-Afpa" sur un rayon de 50 km maximum.

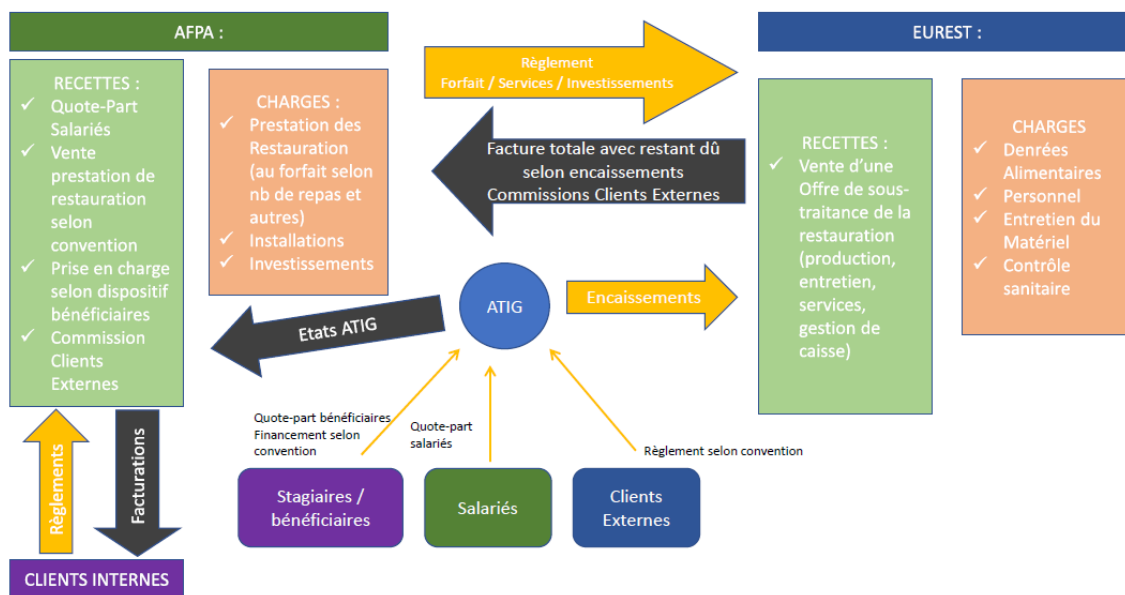
Les conditions de l'accord de 1996 seront maintenues pendant un délai de 15 mois maximum. Au-delà de ce délai, ils cesseront d'être effectifs.

**Présentation du futur modèle économique de la restauration à l'Afpa**

Cette présentation faite par Connor MARCUS, Directeur Régional Finances Gestion et Services a été quelque peu complexe dans le suivi des flux financiers.

Le schéma ci-dessous vous éclairera sur cette complexité :

### Marché Restauration



Un exemple plus pratique devrait être réalisé lors du CSE d'avril en prenant pour exemple un restaurant de la Région.

**Point 4 : Bilan NAO 2021**

- Précision concernant la NAO : Montant de l'enveloppe régionale pour chaque mesure et montant de l'enveloppe par centre (article 4 et 7 de l'accord NAO 2021)
- Augmentation générale : répartition CDI et CDD (article 3 de l'accord NAO 2021)
- Prime : répartition CDI et CDD par classe
- Augmentation Individuelle : répartition CDI et CDD par classe
- Ajustement salarial (montant mini et maxi) : répartition CDI et CDD par classe
- Nombre d'élus et mandatés ayant bénéficiés de mesures individuelles (AI, prime, ...)

Un premier bilan NAO a été présenté au CSE Central du 25 janvier 2022. Au vu du bilan présenté montrant la consommation incomplète de certaines enveloppes et l'apparition d'autres non prévues dans l'accord, un bilan rectificatif a été présenté au cours d'un CSE Central extraordinaire le 18 février. Cette rectification a permis de constater la consommation complète des enveloppes tel que décrit dans l'accord NAO 2021.

L'effectif total de salariés CDI-CDD au 30 novembre 2021 pris en compte pour l'application de l'accord NAO 2021 était de 7 642 salariés. Pour les Pays de la Loire cet effectif était de 339 salariés, soit **4.4% de l'effectif total**. C'est le ratio approximatif qui a été pris pour la répartition des enveloppes sur la Région PDL.

**Nota :** Tous les montants indiqués correspondent au salaire brut perçu par le salarié.

Pour une augmentation de 40 € brut par mois cela correspond à un montant de 40€ x 13 mois = 520€ annuel

**Précision concernant la NAO : Montant de l'enveloppe régionale pour chaque mesure et montant de l'enveloppe par centre (article 4 et 7 de l'accord NAO 2021)**

Ci-dessous le comparatif entre les enveloppes Nationales et leurs déclinaisons régionales :

	Accord NAO 2021	Enveloppe Nationale	Enveloppe PDL	% / envelop. Nat.
Article 3	Augmentations générales	2 796 981 €	124 378 €	4,4%
Article 4	Ajustements salariaux	201 554 €	9 506 €	4,7%
Hors accord	Augmentations individuelles	285 015 €	11 245 €	3,9%
Hors accord	Primes	210 724 €	8 680 €	4,1%
Article 7	Promotions	292 137 €	11 268 €	3,9%
	<b>Total</b>	<b>3 786 411 €</b>	<b>165 077 €</b>	<b>4,4%</b>

**Augmentation générale : répartition CDI et CDD (article 3 de l'accord NAO 2021)**

Fin novembre 2021, 165 des 339 salariés CDI-CDD avaient bénéficié d'une augmentation générale. 78 salariés supplémentaire ont pu bénéficier d'une augmentation générale suite au rattrapage de février 2022. Au total 243 salariés CDI-CDD ont obtenus une augmentation d'environ 40€ mensuel.

Ci-dessous le détail par classe :

Classe	Nbr de salariés dans la classe	% / effectif total	Nbr de salariés avec AG	% / effectif total	AG mensuelle	Enveloppe annuelle pour la classe
02	12	3,54%	10	2,95%	60 €	7 088 €
04	4	1,18%	2	0,59%	50 €	951 €
05	5	1,47%	4	1,18%	47 €	2 444 €
06	9	2,65%	5	1,47%	43 €	2 083 €
07	9	2,65%	2	0,59%	43 €	1 006 €
08	50	14,75%	37	10,91%	43 €	20 367 €
09	71	20,94%	50	14,75%	43 €	22 349 €
10	95	28,02%	78	23,01%	42 €	39 237 €
11	37	10,91%	25	7,37%	42 €	13 650 €
12	9	2,65%	7	2,06%	40 €	3 244 €
13	31	9,14%	19	5,60%	40 €	9 880 €
14	7	2,06%	4	1,18%	40 €	2 080 €
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>100,00%</b>	<b>243</b>	<b>71,68%</b>		<b>124 379 €</b>

### Prime : répartition CDI et CDD par classe (hors accord)

La direction a décidé de façon unilatérale et selon son bon vouloir de distribuer une enveloppe sous forme de prime annuelle d'un total de 8 680€. Ce montant était encadré d'un mini et d'un maxi selon la classe tel que défini dans le tableau ci-dessous :

Classe	Prime mini	Prime maxi
1 à 8	260 €	520 €
9 à 12	460 €	930 €
13	600 €	1 200 €
14 à 15	800 €	1 600 €

En dessous d'un nombre de bénéficiaires inférieur à 4 par classe, la direction a refusé de communiquer le montant des primes.

Ci-dessous la répartition des enveloppes de prime :

Classe	Nbr de salariés dans la classe	% / effectif total	Nbr de primes avec AG	% / effectif total	Prime mini	Prime moyenne	Prime maxi
02	12	3,54%	0	0,00%			
04	4	1,18%	0	0,00%			
05	5	1,47%	0	0,00%			
06	9	2,65%	0	0,00%			
07	9	2,65%	0	0,00%			
08	50	14,75%	4	1,18%	350 €	425	450
09	71	20,94%	1	0,29%	?	?	?
10	95	28,02%	2	0,59%	?	?	?
11	37	10,91%	0	0,00%			
12	9	2,65%	2	0,59%	?	?	?
13	31	9,14%	1	0,29%	?	?	?
14	7	2,06%	3	0,88%	?	?	?
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>3,83%</b>	<b>350 €</b>	<b>637 €</b>	<b>1 600 €</b>

**Pour FO** : Dès que la direction dispose d'une enveloppe qu'elle peut utiliser selon son bon vouloir, nous voyons bien à qui profite le crime. 6 primes sur 13, soit près de 50%, pour les classes de 12 à 14, représentant un peu plus des 10% de l'effectif (38 salariés sur les 339).

*Le reste, 7 primes, jetées en pittance aux 300 autres salariés ! Quel signal la direction veut envoyer aux salariés ? Seule la direction fait des efforts, vous autres salariés du back office ou de la production n'êtes pas investi dans votre travail ! Et que pensez de l'injustice du montant de ces primes : petit salaire, petite prime, gros salaire, grosse prime.*

*Voilà le résultat quand la direction tourne le dos aux organisations syndicales pour faire les choses en catimini à sa manière. C'est pour cette raison que Force Ouvrière avait été à l'initiative du refus de l'octroi d'une enveloppe à la main de la direction concernant des mesures individuelles. En effet, ces mesures étant de la seule décision de l'employeur, il n'était pas question, après dix longues années de disette salariale de discuter de montants permettant à la direction de créer des injustices salariales. Cette année nous avons été suivis par la majorité des OSR engagées dans la négociation mais cela n'a pas empêché la direction de prendre une mesure unilatérale, en omettant d'informer les Organisations Syndicales Représentatives.*

*Pour la NAO 2022, il faudra que les salariés se fassent entendre pour éviter que de tels faits se reproduisent et pour corriger l'injustice de cette distribution.*

### **Augmentation Individuelle : répartition CDI et CDD par classe (hors accord)**

En dessous d'un nombre de bénéficiaires inférieur à 4 par classe, la direction a refusé de communiquer le montant des augmentations individuelles.

Ci-dessous la répartition des augmentations individuelles par classe :

Classe	Nbr de salariés dans la classe	% / effectif total	Nbr AI	% / effectif total	AI mini	AI moyenne	AI maxi
02	12	3,54%	0	0,00%			
04	4	1,18%	0	0,00%			
05	5	1,47%	0	0,00%			
06	9	2,65%	0	0,00%			
07	9	2,65%	0	0,00%			
08	50	14,75%	3	0,88%	?	?	?
09	71	20,94%		0,00%			
10	95	28,02%	3	0,88%	?	?	?
11	37	10,91%	1	0,29%	?	?	?
12	9	2,65%	1	0,29%	?	?	?
13	31	9,14%	5	1,47%	80 €	85	100
14	7	2,06%		0,00%			
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>3,83%</b>	<b>35 €</b>	<b>67 €</b>	<b>100 €</b>

**Pour FO** : Même constat que pour la distribution des primes ! Pratiquement 50% des augmentations individuelles pour les classes 12 et 13 représentant un peu plus de 11% des salariés de la Région PDL et le reste pour les 89% restant. Certes, 13 augmentations individuelles sur 339 salariés ne représentent que quelques miettes, mais force est de constater que la direction a choisi de privilégier sa hiérarchie au détriment du reste des salariés. Force Ouvrière dénonce le fait de ne pas reconnaître l'investissement de la grande majorité des salariés dans leur travail et de leur annoncer que le mérite en revient principalement à l'encadrement.

*Pour Force Ouvrière cette situation est inadmissible et nous devons peser avec force et avec tous les salariés sur les prochaines négociation NAO qui débuterons mi-avril.*

### **Ajustement salarial (article 4 de l'accord NAO 2021)**

Rappelons qu'un ajustement salarial concerne les salariés dont l'Appointement Individuel de Base (AIB) est inférieur, de façon non justifiée, à la moyenne des AIB de la même classe. En dessous d'un nombre de bénéficiaires inférieur à 4 par classe, la direction a refusé de communiquer les montants des ajustements salariaux.

Classe	Nbr de salariés dans la classe	% / effectif total	Nbr Réaj.	% / effectif total	Réaj. mini	Réaj. Moyen	Réaj. maxi
02	12	3,54%	1	0,29%	?	?	?
04	4	1,18%	1	0,29%	?	?	?
05	5	1,47%	1	0,29%	?	?	?
06	9	2,65%	3	0,88%	?	?	?
07	9	2,65%		0,00%			
08	50	14,75%	2	0,59%	?	?	?
09	71	20,94%	3	0,88%	?	?	?
10	95	28,02%	1	0,29%	?	?	?
11	37	10,91%		0,00%			
12	9	2,65%		0,00%			
13	31	9,14%	3	0,88%	?	?	?
14	7	2,06%	1	0,29%	?	?	?
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>100,00%</b>	<b>16</b>	<b>4,72%</b>	<b>3 €</b>	<b>46 €</b>	<b>105 €</b>

**Pour FO** : Sur les 47 salariés de la classe 12 à 14, 30 salariés ont bénéficié d'une augmentation générale, 6 salariés d'une prime, 6 salariés d'une augmentation individuelle et 4 salariés d'un réajustement. Si ces mesures ont bénéficié à différents salariés, 46 des 47 salariés des classes 12 à 14 ont eu soit une augmentation générale, soit une augmentation individuelle, soit une prime, soit un réajustement. N'oublions pas que dans cette période de disette (il est vrai à l'exception des nantis de la finance qui ont vu leurs profits bondir en période de crise sanitaire...) ce sont les bas salaires qui souffrent le plus. Il aurait été bon d'avoir un peu plus de justice dans l'affectation de ces enveloppes, surtout dans une Afpa prônant des valeurs de solidarité.

#### Promotions (article 7 de l'accord NAO 2021)

Classe	Nbr de salariés dans la classe	% / effectif total	Nbr Promo	% / effectif total	Augm. mini	Augm. Moyen	Augm. maxi
02	12	3,54%		0,00%			
04	4	1,18%		0,00%			
05	5	1,47%		0,00%			
06	9	2,65%		0,00%			
07	9	2,65%		0,00%			
08	50	14,75%		0,00%			
09	71	20,94%		0,00%			
10	95	28,02%	2	0,59%	?	?	?
11	37	10,91%	2	0,59%	?	?	?
12	9	2,65%		0,00%			
13	31	9,14%		0,00%			
14	7	2,06%		0,00%			
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>100,00%</b>	<b>4</b>	<b>1,18%</b>	<b>67 €</b>	<b>217 €</b>	<b>402 €</b>

**Pour FO** : Le montant de 402 € correspond vraisemblablement à un salarié qui passe de la classe 9 à la classe 11. Les 2 promotions classe 10 seraient le passage de formateurs classe 9 en classe 10.

#### Nombre d'élus et mandatés ayant bénéficiés de mesures individuelles (AI, prime, ...)

3 élus ont eu une augmentation individuelle

## Information supplémentaire sur le suivi de l'accord Egalite Pro F/H

Accord Egalité Pro du 8 sept 2020	Enveloppe Nationale	Enveloppe PDL	% / envelop. Nat.
Enveloppe prévue 200 000 €	203 282 €	7 947 €	3,9%

Classe	Nbr de salariés dans la classe	Nbr Femmes	Nbr Hommes	% de femmes	Nbr de rattrapage	Augm. mini	Augm. Moyen	Augm. maxi
02	12	9	3	75%	1	?	?	?
04	4	0	4	0%				
05	5	3	2	60%	1	?	?	?
06	9	5	4	56%	1			
07	9	9	0	100%	1	?	?	?
08	50	44	6	88%	1			
09	71	32	39	45%				
10	95	39	56	41%		?	?	?
11	37	16	21	43%	2	?	?	?
12	9	4	5	44%				
13	31	10	21	32%	1	?	?	?
14	7	4	3	57%	2	?	?	?
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>175</b>	<b>164</b>		<b>10</b>	<b>5 €</b>	<b>61 €</b>	<b>114 €</b>

### Point 5 : Présentation de l'architecture de l'appel d'offres du Conseil Régional et liste des formations attendues

Pas d'information sur ce sujet car à la date du CSE l'Appel d'Offres du Conseil Régional n'était pas encore sorti.

### Point 6 : Suivi économique

- Présentation de la Booklet de décembre 2021, janvier et février 2022
- Présentation du flux HTS février 2022
- Pont d'étape sur le plan de stratégie pluriannuelle d'investissement régional
- Point sur la situation du site de Laval
- Explication de la ligne « autres produits » sur le bilan prévisionnel 2022

#### Présentation de la Booklet de décembre 2021, janvier et février 2022

Toujours pas de Booklet en 2022. Depuis le début de l'année il semblerait que la direction n'ait aucune vision économique de la situation de l'Afpa PDL. Pourtant, avec les nouveaux outils numériques mis en place nous devons gagner en efficacité, rapidité et agilité...

#### Présentation du flux HTS février 2022

En HTS nous sommes à 12.5% de plus qu'en février 2021. A voir le mois prochain si cela se concrétise dans le chiffre d'affaires.

## **Pont d'étape sur le plan de stratégie pluriannuelle d'investissement régional**

Nous en sommes au début de la démarche. Connor MARCUS, Directeur Régional Finances Gestion et Services, est en charge de l'élaboration d'un Plan Moyen Termes des Travaux. Cela consiste à planifier sur plusieurs années les travaux de remise à niveau des locaux ou ateliers et à faire valider ce plan d'investissement au National.

### **Point sur la situation du site de Laval**

Le centre doit être débarrasser de tout le matériel avant la fin de l'année pour être mis en vente par la suite. Il semblerait que la Mairie soit intéressée pour faire reprendre le site par un partenaire en vue d'un projet immobilier.

Dans un premier temps une vente aux enchères sera organisée sur place avant l'été afin de vider au maximum les locaux.

### **Explication de la ligne « autres produits » sur le bilan prévisionnel 2022**

Sur le projet de budget 2022 présenté au CSE de janvier 2022 apparaissait 1 lignes de produit de chiffre d'affaires intitulées "Autres produits (MAD, restauration collaborateurs)". Le CSE s'est interrogé sur cette rentrée d'argent puisqu'avec l'externalisation de la restauration, nous ne devrions plus enregistrer de chiffre d'affaires sur cette ligne.

La réalité semble plus complexe (voir point 2) car c'est l'Afpa qui enregistrera les paiements des stagiaires et des salariés et qui en redistribuera une part au prestataire.

#### **Point 7 : Point CSSCTE**

- **Suivi des comptes rendus RP et remontés particulières**

- **Point de situation Covid**

- **Présentation du rapport de la CSSCTE du 17 mars 2022**

### **Suivi des comptes rendus RP et remontés particulières**

- Une question posée en réunion de RP dans un centre sur les tarifs de locations des locaux dans les Afpa Village n'a pas eu de réponse. Cette question a été remonté au niveau du CSE. Une réponse devrait-être apportée ultérieurement.
- Il semblerait que la direction impose, sur le centre de Fontenay le Comte, la prise de congés aux formateurs pendant les Périodes en Entreprise. Ce problème a été remonté au CSE et la direction apportera une réponse lors de la présentation du plan d'action le 11 avril suite à l'enquête sur Fontenay.

### **Point de situation Covid**

A partir du mois d'avril, il n'y aura plus de présentation du bilan Covid régional.

### **Présentation du rapport de la CSSCTE du 17 mars 2022**

Suite à l'inspection sur le thème des moyens de manutention sur les centres de la Région PDL qui a eu lieu en mars, de nombreux point manquements ont été relevés notamment sur :

- L'absence d'une autorisation de conduite
- L'absence de CACES
- Certaines visites périodiques non réalisées
- Des restrictions d'utilisation non indiqué aux utilisateurs
- Des voies de circulation dégradée dans les centres
- Pas de délimitation des zones piétons/circulation



- Des petites marches sur les voies de circulation des engins de levage pouvant entraîner un déséquilibre

Une fois le rapport finalisé il sera étudié au cours d'une prochaine réunion de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) afin d'émettre des préconisations qui seront validées au cours d'un CSE.

**Pour FO : Force Ouvrière rappelle que l'autorisation de conduite délivrée par le Directeur du Centre est obligatoire. Sans ce document, en cas d'accident, la responsabilité pourrait peser gravement sur le salarié et, de fait, dégager en partie celle de la direction. Un salarié ne doit pas conduire un engin de manutention s'il ne possède pas cette autorisation de conduite valable sur l'année en cours.**

#### **Point 8 : Point sur la restitution des groupes métiers sur Fontenay le Comte suite au droit d'alerte**

Suite à l'enquête réalisée sur le Centre de Fontenay le Comte consécutif au droit d'alerte du 9 septembre 2021, une restitution et une présentation du plan d'action sera faite aux salariés du centre le 11 avril 2022.

#### **Point 8 : Point ASC**

**- Réponse au courrier du secrétaire et de la trésorière et du Président de la commission ASC concernant la mise en œuvre de la plateforme ProwebCE**

Suite à la difficulté d'obtenir un listing à jour des salariés de l'Afpa PDL, notamment en ce qui concerne les salariés CDD, le CSE a demandé à la direction le remboursement des 2 mois d'inutilisation du site internet des ASC d'un montant de 421.50 €. La direction a accepté de faire tous les efforts possibles pour fournir un fichier à jour, mais a refusé la prise en charge financière des 2 mois d'inutilisation.

Cependant, les élus considèrent à juste titre que cet argent, destiné aux salariés, a été dépensé inutilement par le fait d'une discussion interminable et sans fondement de la part de la direction. Pour FO, nous considérons qu'il revient donc à cette même direction d'assumer ses dysfonctionnements et de ce fait de rembourser l'argent des salariés inutilement dépensé.

#### **Point 10 : Election du Représentant de Proximité de Fontenay le Comte / La Roche sur Yon**

Pierre GIL a été élu Représentant de Proximité pour les sites de Fontenay le Comte et La Roche sur Yon.

#### **Point 11 : Questions diverses**

- La direction est en train de mettre en œuvre l'accueil de 60 réfugiés Ukrainiens sur le centre d'Angers et de 40 sur le centre de Cholet.
- Le sujet des intitulés d'emplois et de formations indiqués sur les contrats de travail des salariés en alternance sera évoqué au cours du CSE de mai.

**Retrouvez toutes les infos sur le site :**

**[foafpa.force-ouvriere.org](http://foafpa.force-ouvriere.org)**

**Ou en tapant dans la barre de recherche Google :**

**fo afpa**

## Bulletin d'adhésion à FO

### Crédit d'impôt pour adhésion syndicale :

66 % des cotisations annuelles versées, dans la limite de 1 % de votre revenu brut imposable relevant de la catégorie des traitements, salaires, pensions et rentes viagères à titre gratuit.

**Exemple : si votre cotisation annuelle est de 100 €, le crédit d'impôt est de :  $100 \text{ €} \times 66 \% = 66 \text{ €}$  soit un reste à charge réel de 34 € seulement. Si le crédit d'impôt excède l'impôt dû, l'excédent vous est restitué.**

à retourner à **Pascal CHABAS**- UD FO – 16 boulevard Louis Blanc BP 399 – 85010 La Roche sur Yon Cédex  
ou par mail : [fo-pdl@orange.fr](mailto:fo-pdl@orange.fr)

**contact tel: 06.52.63.28.89**

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Téléphone : ..... Portable : ..... E-mail : .....

Centre d'attachement: .....

..... Type de contrat : .....

Date .....

Signature