

POUR FO, C'EST BON !

Pourquoi ?

Après plus de 18 mois de négociations avec des changements d'interlocuteurs côté direction, il était évident pour *Force Ouvrière* qu'il fallait adapter cet accord, bien sûr aux bénéfices des salariés.

Pour autant, il est bon de rappeler que cet accord ne se substitue pas aux dispositions régissant le personnel. Et à ce titre, cet accord complète et même se cumule avec d'autres accords pour augmenter les droits des salariés.

Ainsi, l'accord "équilibre temps de vie" prend en compte plus de situations personnelles comme les évolutions de la famille, l'aide aux proches en situation de maladie, de handicap, de dépendance mais aussi l'engagement associatif bénévole au travers du mécénat et du bénévolat de compétences, sans compter l'extension de ces droits à la grand-parentalité.

Pour ces raisons et bien que nos revendications étaient supérieures, il nous semblait opportun à *Force Ouvrière* de favoriser et d'accompagner la mise en place de ce nouvel accord.



EPITOME

Article 1 : Aménager le temps de travail
Développer la flexibilité des horaires de travail, impliquer la direction dans l'explication de ces choix, délimiter les frontières horaires et mieux gérer les absences.

Concernant ce point, *Force Ouvrière* sera au côté des salariés afin de faire respecter les engagements pris dans cet accord.

Article 2 : Les congés exceptionnels pour raisons familiales
Ouverture des droits aux familles recomposées, pacsées, à la grand-parentalité. Mariage ou PACS, 5 jours. Mariage d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint/concubin/partenaire de PACS, 3 jours ouvrés...

Vous souhaitez des informations complémentaires, vous pouvez contacter les représentants *Force Ouvrière*.

Article 3 : Les mesures spécifiques à la parentalité
Amélioration des droits pour la naissance ou l'adoption, l'aménagement des horaires de travail, de télétravail, des absences pour la rentrée scolaire, pour les femmes enceintes mais aussi pour les futurs parents adoptant. Nouveaux droits ouverts aux familles monoparentales, biparentales ainsi qu'à la grand-parentalité pour enfants malades et/ou handicapés.

Pour *Force Ouvrière*, il est évident que des améliorations seront nécessaires.

Article 4 : Activité professionnelle des salariés proches aidants
Aménagement du temps de travail par un recours supplémentaire au télétravail et au temps partiel ainsi qu'une possibilité de mobilité pour rapprochement du salarié. Possibilité d'un accompagnement externe du salarié et d'un appui d'une assistante sociale.

Pour *Force Ouvrière*, la direction doit accompagner les proches aidants.

Article 5 : Accompagnement de la santé des salariés
Prise en compte de la santé des salariés dans l'organisation de travail avec aménagement de l'environnement de travail, des temps de travail et de télétravail.

Concernant cet article, les représentants *Force Ouvrière* accompagneront tous les salariés qui pourraient être confrontés à des réticences de la part de certains.

Article 6 : Soutenir l'investissement des salariés
Mise en place du mécénat de compétences par la mise à disposition du salarié sur son temps de travail auprès d'une association ou d'un organisme d'intérêt général. Mise en place du bénévolat de compétences qui permet au salarié sur son temps personnel de s'investir dans une organisation à finalité sociale avec la possibilité d'un soutien financier et/ou matériel de l'Afpa. Ces deux mesures peuvent se cumuler.

Force ouvrière fera un bilan de ce mécénat de compétence.

Pour conclure, la direction a entendu nos remarques, nos analyses et nos revendications. Et quand le dialogue social est respecté, notre signature fait sens...

Vous trouverez cet accord signé sur MATCHA ou en cliquant [ICI](#)

1996

L'ACCORD RÉGISSANT LE PERSONNEL

2020

A LA SUITE DU PSE, UN ACCORD DE SÉQUENCÉMENT EST CONCLU POUR PERMETTRE L'ORGANISATION DES NÉGOCIATIONS EN VUE D'ACTUALISER LES DISPOSITIONS RÉGISSANT LE PERSONNEL

2023

PLUSIEURS MESURES, PRISES AU TRAVERS DE DIFFÉRENTS ACCORDS, COMPLÈTENT ET AMÉLIORENT CERTAINES DISPOSITIONS PRENANT EN COMPTE L'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL À L'AFPA