

**Accord collectif d'entreprise relatif
à diverses dispositions prises dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire**

Entre l'Association APAJH de la CREUSE – 23, rue Sylvain Blanchet – 23000 GUERET, représentée par Christian ELION, en qualité de Président,

Et les organisations syndicales représentées à l'APAJH de la CREUSE,
La CGT, représentée par Monsieur Mickael DEPIERRE,
La CFDT, représentée par Monsieur Patrice POTIN,

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

La négociation annuelle obligatoire au sein de l'APAJH 23 s'est déroulée les 13 novembre 2018, 30 novembre 2018, 15 janvier 2019, 14 février 2019 et le 11 avril 2019.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'association APAJH de la Creuse.

Article 2 : Thèmes de la négociation

2.1 Le droit à la déconnexion

« Le développement des technologies d'information et de communication (TIC), s'il est mal maîtrisé ou régulé, peut avoir un impact sur la santé des salariés. Il peut notamment amplifier les facteurs à l'origine de risques psychosociaux (stress, épuisement professionnel, etc.) Parmi eux, la charge de travail et la surcharge informationnelle, le brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle sont des risques associés à l'usage du numérique.

Ainsi, [...] si les effets des TIC sur les conditions de travail sont souvent positifs, un certain nombre de risques existent : augmentation du rythme et de l'intensité de travail, renforcement du contrôle de l'activité pouvant réduire l'autonomie des salariés, affaiblissement des relations interpersonnelles et ou des collectifs de travail. À cela s'ajoutent le brouillage des frontières spatiales et temporelles entre travail et sphère non professionnelle ainsi que les effets de la surinformation qui se traduisent notamment par l'accroissement excessif du flux des courriels. [...]

Leur utilisation n'implique pas globalement pour les salariés une intensification du travail, mais ceux qui en font une utilisation soutenue y sont particulièrement exposés. »
(Extrait de l'étude d'impact du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs)

Ainsi, l'article 55 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels impose que la

négociation collective prenne en compte les contraintes que font peser sur les salariés les outils numériques qui sont mis à leur disposition par l'employeur. (Article L.2242-8, 7°, du code du travail)

Un accord collectif a été négocié sur ce thème.

2.2 Le don de jours de repos

Le législateur est venu encadrer le don de jours de repos par deux lois :

- La loi n°2014-459 du 9 Mai 2014, entrée en vigueur le 11 Mai 2014, a encadré le don de jours de repos à un parent ayant un enfant malade ;
- La loi n°2018-84 du 13 Février 2018, entrée en vigueur le 15 Février 2018, a étendu la possibilité de donner des jours de repos aux salariés proches aidants.

La loi dispose qu'un salarié peut, sous conditions, renoncer à une partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou proche aidant. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à une partie de ses jours de repos non pris.

Un accord collectif a été négocié sur ce thème.

2.3 Le séjour organisé

Les parties ont souhaité négocier sur le thème des séjours organisés qui doivent permettre de proposer des solutions de loisirs aux usagers de l'association.

La réglementation sociale en matière de temps de travail et temps de repos rend difficile une telle organisation en raison des coûts engendrés.

Les parties ont souhaité négocier un accord afin d'encadrer d'éventuelles possibilités pour certains établissements, sans que l'existence de l'accord ne porte obligation de l'organisation de séjours pour les directions d'établissement.

Un accord collectif a été négocié sur ce thème.

Article 3 : Informations sur les autres thèmes de la NAO

2.1 - Rémunération et temps de travail

➤ Salaires effectifs

Les coefficients et la valeur du point dans le cadre des conventions collectives du 15 mars 1966 et du 31 octobre 1951 sont strictement appliqués.

L'APAJH 23 s'engage à défendre par tous les moyens l'opposabilité des conventions collectives sans laquelle la pérennité des actions menées ainsi que l'emploi ne seraient plus totalement garantis.

➤ Temps partiel ou augmentation du temps de travail à la demande du salarié.

L'employeur maintient son engagement de porter une particulière attention à toutes les demandes, sachant que la référence au projet associatif et aux nécessités du service seront des éléments fondamentaux de la réponse apportée au cas par cas.

Certains salariés à temps partiel ont pu voir leur temps de travail augmenter, à leur demande, et de façon temporaire ou pérenne selon les cas.

PP

MD

➤ **Epargne salariale.**

Pas de proposition actuellement.

➤ **Mobilité professionnelle.**

Le(s) souhait(s) d'évolution et/ou de mobilité interne de chaque salarié est abordé tous les 2 ans lors de l'entretien professionnel.

2.2 - Egalité professionnelle et qualité de vie au travail

➤ **Régime de prévoyance.**

Tous les salariés de l'association sont affiliés à une caisse de prévoyance Chorum (CCN51) ou AG2R (CCN66).

➤ **Couverture complémentaire frais de santé**

La délégation syndicale CGT ainsi que celle de la CFDT avaient demandé que le régime de base obligatoire de la mutuelle soit négocié.

L'employeur s'était engagé à mettre en place un questionnaire sur la satisfaction des salariés concernant la complémentaire santé obligatoire de la CCN 51 afin de pouvoir faire un bilan.

L'enquête a été réalisée fin 2018 et le bilan présenté en réunion CCE. Sur les 124 réponses enregistrées, l'essentiel de l'insatisfaction porte sur le rapport qualité prix, sur l'absence de proximité et sur l'insuffisance de garanties.

Suite à la migration de la mutuelle Eovi dans le groupe Aesio-Apreva, de nombreux dysfonctionnements ont été relevés en fin d'année 2018, début d'année 2019, et l'association a rédigé un courrier de mécontentement auprès de la direction du nouveau groupe.

Parallèlement, des recherches ont été effectuées pour étudier la faisabilité d'un nouveau prestataire. Rien ne garantit cependant une baisse effective de tarif du fait du zéro reste à charge à venir.

➤ **Egalité Hommes / Femmes**

L'employeur a remis les bilans sociaux 2016 et 2017 dans lesquels figurent des données relatives à l'égalité hommes / femmes portant sur la répartition des effectifs par sexe (type de contrat, filière, âge et statut) au 31/12/2016 et 31/12/2017.

Un accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 17 juillet 2017.

➤ **Emploi des salariés âgés.**

Un accord collectif d'entreprise sur le contrat de génération a ensuite été conclu en date du 16 décembre 2016.

➤ **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.**

L'accord collectif d'entreprise relatif à la Gestion des Emplois et des Compétences du 3 juillet 2014 demeure en vigueur.

Un travail de fond est actuellement en cours sur la gestion des carrières et l'anticipation des futurs départs, axée sur l'émergence de nouveaux métiers.

➤ **Emploi des travailleurs handicapés.**

L'emploi des travailleurs handicapés est certes une obligation légale mais également une obligation morale, l'association y veille particulièrement.

Article 3 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront à la fin de cette période pour juger de l'opportunité et des éventuelles mesures à prendre dans le cadre d'un nouvel accord.

Article 4 : Révision ou dénonciation

Le présent accord pourra, au cours de la période d'un an pour laquelle il est conclu, être révisé au gré des parties. L'avenant de révision signé par les organisations signataires de l'avenant initial ou y ayant adhéré se substituera alors de plein droit aux dispositions qu'il modifie. En cas de dénonciation, un préavis de trois mois sera observé.

Article 5 : Dépôt légal et publicité

L'accord est établi en cinq exemplaires papiers, paraphés, datés et signés par les parties.

L'Accord sera ainsi déposé, par la partie la plus diligente :

- A la DIRECCTE de la Creuse via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, en application de l'article D2231-4 du Code du travail :
 - Un exemplaire original au format PDF
 - Un exemplaire anonymisé (et éventuellement occulté) au format Word
- Au secrétariat – greffe du Conseil des Prud'hommes de Guéret :
 - Un exemplaire original papier, paraphée, datée et signée par chacune des parties

L'accord sera communiqué aux membres du comité central d'entreprise ainsi qu'aux salariés par voie d'affichage sur les emplacements réservés à cet effet.

Fait à Guéret, le 03/06/2019, en 5 exemplaires

- un pour l'association
- un pour le syndicat CGT
- un pour le syndicat CFDT
- un pour le dépôt
- un pour l'affichage

	Pour l'APAJH 23	Pour la CGT	Pour la CFDT
Prénom, NOM	Mme Evelyne LATOUR	M. Michael DEPIERRE	M. Patrice POTIN
Qualité	Vice-présidente de l'APAJH Creuse	Délégué syndical central	Délégué syndical central
Signature			