

## ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA REPRISE D'ANCIENNETE

Entre

L'association APAJH DE LA CREUSE, ci-après dénommée l'entreprise, dont le siège social est situé au 23 Rue Sylvain Blanchet à Guéret (23 000), représentée par Monsieur Patrick COLO agissant en qualité de Président  
D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives représentées par Monsieur Eric GIRARD en sa qualité de délégué syndical CGT et par Madame Laurence BOURGUIGNON en sa qualité de déléguée syndicale CFDT  
D'autre part,

### PREAMBULE

Le présent accord a pour finalité, dans le cadre du thème obligatoire sur les salaires de la Négociation Annuelle Obligatoire, de présenter les modalités qui seront appliquées dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une reprise progressive de l'expérience professionnelle des salariés.

II a été arrêté et convenu le présent accord :

### I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour champ d'application tous les salariés de l'association entrés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, présents au jour de l'entrée en vigueur du présent accord et qui se sont vus appliquer un taux de reprise d'expérience professionnelle à l'embauche conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, en référence à l'article 08.03.2.1 de la Convention collective du 31 octobre 1951.

Le présent accord est conclu sous réserve du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), dont la signature est prévue en décembre 2021.

### II – REPRISE D'ANCIENNETE

Les salariés visés au I du présent accord bénéficieront d'une réévaluation de leur reprise d'ancienneté dans les conditions suivantes, sans rétroactivité.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier :

- 2022 : la reprise d'ancienneté de ces personnels passera à 50% ;
- 2023 : la reprise d'ancienneté de ces personnels passera à 70% ;
- 2024 : la reprise d'ancienneté de ces personnels passera à 80% ;
- 2025 : la reprise d'ancienneté de ces personnels passera à 90% ;
- 2026 : la reprise d'ancienneté de ces personnels passera à 100%.

Ainsi, chaque année, au regard de la réévaluation de la reprise d'ancienneté, il sera procédé à une réévaluation de la prime d'ancienneté des salariés pour l'avenir, sans rétroactivité.

### **III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD**

#### **A - DUREE**

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et prendra fin le 31 décembre 2026.

Il prendra fin de plein droit à son terme.

Il pourra être révisé, à tout moment, conformément aux dispositions légales.

#### **B - INTERPRETATION**

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, une commission paritaire d'interprétation pourra être saisie.

Celle-ci sera composée des membres suivants :

- un délégué syndical par organisation syndicale représentative de salariés, signataire ou adhérente
- de représentants de la direction en nombre égal au plus.

Cette saisine sera formulée par écrit et adressée à toutes les parties à l'accord. La demande de réunion expose précisément le différend.

Au plus tard *un mois* après sa saisine, la commission rendra un rapport en faisant part de son analyse et de son avis.

Jusqu'à l'expiration de ce délai, les parties s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Ce rapport sera transmis à l'ensemble des membres du CSE, ainsi qu'à la direction générale, le lendemain de l'expiration de ce délai.

#### **C - SUIVI**

Dans un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, une commission paritaire de suivi sera mise en place à l'initiative de la direction. Cette commission aura pour mission de faire un bilan en examinant l'application du présent accord et ses éventuelles difficultés de mise en œuvre.

Elle sera composée d'un délégué syndical par organisation syndicale représentative de salariés, signataire ou adhérente, et de représentants de la direction en nombre égal au plus. Une organisation syndicale qui perd sa représentativité ne peut plus siéger au sein de cette commission.

Elle sera présidée par l'un des représentants de la direction générale.

Elle se réunira

- soit : une fois par an sur convocation écrite (lettre ou mail) de la direction.
- soit : une première fois dans l'année suivant l'entrée en vigueur de l'accord, puis une fois tous les deux ans à l'initiative de l'une des parties.

LB

EG

2

de

Les résultats de la commission de suivi seront consignés dans un procès-verbal établi par la direction. Une fois adopté par la majorité des membres présents de la commission, le procès-verbal pourra être diffusé dans le cadre de la communication syndicale et sur tous supports réservés à la communication avec le personnel de l'entreprise.

#### **D - RENDEZ-VOUS**

Les parties au présent accord seront tenues de se réunir sur convocation écrite (lettre ou mail) de la direction générale, chaque année, afin de discuter de l'opportunité de réviser ce dernier.

#### **E - DEPOT - PUBLICITE**

Le présent accord sera notifié par la direction générale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail dans des conditions prévues par les dispositions de l'article L. 2232-29-1 du Code du travail

Le présent accord sera également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du siège social.

Il est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.  
Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Guéret, le 26 novembre 2021.  
(dont 4 exemplaires pour chacune des parties)

#### **Pour les organisations syndicales représentatives**

M.GIRARD, Délégué syndical CGT



Mme BOURGUIGNON, Déléguée syndicale CFDT



#### **Pour l'entreprise**

M. COLO, Président



