

## ACCORD D'ENTREPRISE<sup>1</sup> RELATIF AUX MOYENS MIS A DISPOSITION A L'ACTION SYNDICALE ET REPRESENTATIVE DU PERSONNEL

### 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 Stéphane LASNIER agissant en qualité de Directeur général

### 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,

Il a été conclu le présent accord

### PRÉAMBULE

Conformément à l'accord collectif de mise en place du Comité Social et Economique (CSE) du 30 avril 2019, l'association comprend actuellement 7 CSE locaux :

- CSEE de l'Union, regroupant les 7 établissements et services suivants = ESAT, Foyer d'hébergement de Guéret, Foyer d'hébergement de Bagnat, Foyer de vie des Champs Blancs, Service d'Accompagnement à la Vie sociale, Service Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs, Siège
- CSEE Grancher, regroupant l'IME de Grancher et les 3 SESSAD (DI-TC, DA-TSL et DM)
- CSEE FAM de Gentioux
- CSEE MAS de Sauzet
- CSEE IME de la Ribe
- CSEE MAS Les Chaumes
- CSEE Foyer de vie de Châtain

En 2019, convaincues de l'importance d'organiser la représentation du personnel en cohérence avec la réalité de l'organisation de l'association, la direction et les organisations syndicales représentatives avaient souhaité mettre en place le CSE aussi bien à l'échelle locale dans les établissements ou regroupement d'établissements et services qui composaient l'association qu'à l'échelle centrale.

En droit, le périmètre de mise en place du CSE correspondait à l'existence ou non d'établissements distincts, entendus au sens de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Bien que, conformément à l'article L.2313-4 du Code du Travail, les parties reconnaissaient l'absence d'établissements distincts au sein de l'APAJH de la Creuse au regard de la définition même d'établissement distinct, elles avaient convenu de négocier une représentativité sur l'ensemble du territoire de l'association, maintenant ainsi le dialogue social et une proximité de représentants par la création de CSE Etablissements (CSEE).

<sup>1</sup> Le terme entreprise est retenu de façon générique au sens du code du travail, il renvoie à l'organisme gestionnaire, quel que soit son statut : association, fondation, congrégation, mutuelle, institution de retraite complémentaire et de prévoyance.

Les représentants du personnel bénéficieront de toute évolution digitale mise en place au sein de l'association, dans les limites prévues ci-dessus.

## ARTICLE 4 –BUDGETS

### ARTICLE 4.1 – BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Aux termes de la loi, l'employeur verse au Comité Social et Economique une subvention de fonctionnement fixée à 0,20 % de la masse salariale brute.

Les dépenses sont réparties comme suit :

1. Dépenses entrant dans le budget de fonctionnement du CSE :
  - les frais d'abonnement à des revues juridiques, économiques ;
  - les frais liés à ses communications téléphoniques, internet
  - l'affranchissement
  - les frais d'avocat du CSE le cas échéant
  - la formation économique des membres titulaires du CSE ;
  - Les autres actions de formations (coût pédagogique, repas, transport, hébergement) des élus titulaires et suppléants décidées par le CSE en réunion plénière
  - les frais de diffusion des PV auprès des salariés ;
  - les frais éventuels des notes d'informations diffusées auprès des salariés de l'association, les campagnes d'information pour les salariés (sondages, diffusion des PV dans l'entreprise, plaquettes, revues...), les frais d'édition de bulletins ou de journaux du CSE destinés au personnel, quel que soit leur support : papier, vidéo, Internet et les frais de diffusion des questionnaires et/ou de réalisation des enquêtes auprès du personnel
  - la rémunération de l'expert dans les cas où le législateur prévoit un cofinancement à hauteur de 80% pour l'employeur et 20% par le CSE (par ex. : expertise à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise) : dans ce cas, la partie des honoraires de l'expert à la charge du CSE sera payée via le budget de fonctionnement
2. Dépenses n'entrant pas dans le budget de fonctionnement du CSE :
  - le financement des activités sociales et culturelles (chèques cadeaux, billets cinéma...) ;
  - le versement une subvention à une ou plusieurs organisations syndicales ; les formations syndicales et des abonnements à la presse syndicale
  - le paiement des frais d'études ou de formation des enfants des salariés de l'association
  - les dépenses des autres institutions représentatives du personnel
  - les prêts aux salariés (œuvres sociales)
  - les cartes et abonnements qui permettent des réductions, des tarifs préférentiels sur des billetteries, des spectacles (œuvres sociales)
  - une assistance juridique proposée aux salariés de l'association qui constitue une œuvre sociale car elle concerne tous les salariés
3. Dépenses qui restent à la charge de l'association :
  - un moyen de projection (écran)
  - les frais de déplacements aux réunions du CSE qui ont lieu à l'initiative de l'employeur (Cass. soc., 15 mai 2001, no 99-10.127) ;
  - le paiement des heures de délégation attribuées aux membres titulaires du CSE(C. trav., art. L. 2325-7) ;

L'assistant au délégué syndical :

- sera convoqué aux réunions de NAO,
- ne disposera pas d'un nombre d'heures de délégation mais sera en mesure de disposer de la moitié de celles du délégué syndical en cas d'absence de ce dernier,
- sera désigné par l'organisation syndicale qui en informera l'employeur par courrier.

#### **ARTICLE 7 –FORMATION**

L'association s'engage à respecter les dispositions règlementaires concernant la formation des représentants du personnel.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le comité d'entreprise Conformément aux articles L.2145-1 et L.2145-5 du Code du travail, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année ne peut excéder dix-huit jours.

De plus, l'association s'engage à faciliter pour les représentants du personnel titulaires et pour les suppléants toute formation complémentaire relative à leur rôle et à leurs moyens d'action.

#### **ARTICLE 9 - DUREE - DEPOT - PUBLICITE**

##### a) Durée

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

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

##### b) Interprétation

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, une commission d'interprétation pourra être saisie. Celle-ci sera composée des membres suivants :

- 1 représentant de chaque organisation syndicale représentative au moment de la commission
- 1 représentant de l'employeur

Cette saisine sera formulée par écrite et adressée à toutes les parties à l'accord.

Au plus tard un mois après sa saisine, la commission rendra un rapport en faisant part de son analyse et de son avis. Ce rapport sera transmis à l'ensemble des membres du CSE, ainsi qu'à la Direction, le lendemain de l'expiration de ce délai.

La difficulté d'interprétation, ayant fait l'objet de l'étude par la commission, sera fixée à l'ordre du jour de la réunion mensuelle du CSE suivante la plus proche pour être débattue.

##### c) Suivi

E G

RL

LB