

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE

Entre

L'association des Papillons blancs Bourgogne du Sud, dont le siège social est situé Rue Evariste Galois 71210 TORCY, représentée par Monsieur Thierry FROMONT, en qualité de Directeur Général

Et,

- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Madame Véronique ROUSTIDE, en qualité de déléguée syndicale,
- L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame Julie RAVET, en qualité de déléguée syndicale.

Préambule :

Afin d'améliorer les conditions d'organisation et de déroulement des négociations obligatoires conformément à la tradition constante de pratique de dialogue social qu'entretiennent l'association et les organisations syndicales représentatives, il a été décidé d'adapter les règles relatives à la négociation obligatoire dans les conditions prévues par l'accord signé le 3 mars 2022 qui prévoit une périodicité de négociation fixée à 3 ans.

Egalement, cet accord prévoit que la négociation sur les salaires effectifs est engagée tous les 3 ans, sous réserve de l'engagement d'une négociation sans délai à la demande des organisations signataires de l'accord, signé le 3 mars 2022, relatif à l'adaptation des règles de la négociation obligatoire.

En application de l'article L.2242-1 et L.2242-2 du code du travail, l'association Papillons Blancs Bourgogne du Sud a invité, en date du 10 juin 2021, les organisations syndicales à engager la négociation triennale obligatoire.

Papillons Blancs Bourgogne du Sud

Rue Evariste GALOIS, zone Coriolis, 71210 Torcy

Contact Associatif : 03 85 78 75 00 • association@pbbs.fr

Contact Siège Social : 03 85 80 07 00 • siege.social@pbbs.fr

Les parties se sont rencontrées :

- Le 10 juin 2021
- Le 9 septembre 2021
- Le 16 novembre 2021
- Le 16 décembre 2021

L'objet de la négociation triennale obligatoire a porté sur les thèmes suivants :

- Bloc 1 :
 - Salaires effectifs
 - Temps de travail
 - Mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et les modalités de mise en œuvre
- Bloc 2 :
 - Articulation vie personnelle et vie professionnelle
 - Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap
 - Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés

Article 1 : champs d'application :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements et services de l'association Papillons Blancs Bourgogne du Sud existants, auxquels s'ajouteront les personnels et services ou établissements qui pourraient être ultérieurement créés sous l'entité juridique.

Article 2 : Thèmes du bloc 1

Article 2-1 Salaires effectifs et suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Les salaires sont déterminés, pour chaque catégorie professionnelle, selon un déroulement de carrière défini par la convention collective du 15 mars 1966 applicable à l'Association. La valeur du point retenue, est celle agréée par arrêté ministériel et publié au JO. Après échanges, les partenaires sociaux ont constaté que pour l'année 2022, l'association n'a pas de marge de

manœuvre financière pour prendre des engagements au-delà des augmentations de la valeur du point décidée au niveau national.

Article 2-2 Temps de travail

La durée effective et l'organisation du travail est conforme aux accords d'entreprises concernant la réduction du temps de travail au 1^{er} janvier 2000.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'augmentation de temps de travail à partir des budgets accordés par les financeurs.

Article 3 : Thèmes du bloc 2

Article 3-1 Articulation vie personnelle et vie professionnelle

Article 3-1-1- Afin de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'arrivée d'un enfant au sein du foyer familial, l'association s'engage à :

- ⇒ Permettre aux salariés concernés, d'accorder les congés payés à l'issue des congés naissance, maternité et paternité,
- ⇒ Réduire le délai de prévenance de 1 mois à 10 jours pour les demandes d'absences pour congés paternité de 21 jours (28 jours en cas de naissances multiples). Pour rappel la première période de 4 jours de congés est prise après la naissance de l'enfant, immédiatement à la suite du congé de naissance de 3 jours.
- ⇒ Organiser, à l'issue d'un congé maternité ou congé parental à temps complet un moment d'accueil le jour de la reprise de l'activité professionnelle.

▪ Indicateurs :

- Nombre de salariés ayant bénéficié de ces dispositions
- Nombre de congés maternité ou parental à temps complet terminés au cours de l'année
- Nombre de ré accueil réalisés/nombre de ré accueil proposés

Article 3-1-2 : Les salariés souhaitant accompagner leur(s) enfant(s) pour la rentrée scolaire bénéficieront d'un aménagement de leur planning. La priorité sera donnée aux parents dont les enfants effectuent leur rentrée :

- ✓ En 1^{ère} section de maternelle,
- ✓ En Cours Préparatoire,
- ✓ En 6^{ème},
- ✓ Quelle que soit la section, si l'enfant change d'école suite à la mutation de ses parents.

Article 3-1-3 : Dates de départ en congés

Pour rappel la période de prise des congés payés peut s'étendre sur toute l'année et comprend obligatoirement la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre durant laquelle chaque salarié doit poser 4 semaines de congés minimum, dont 12 jours consécutifs. Les salariés peuvent solliciter la pose de la 4^{ème} semaine de congés annuels après le 31 octobre. Cette demande à l'initiative du salarié privera ce dernier des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Article 3-1-4 : Congés pour événements familiaux :

- ⇒ Congés pour décès d'un parent : l'article 24 de la convention collective accorde 3 jours ouvrables pour décès d'un parent : père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants. **L'accord NAO étend cette disposition au décès des beaux-parents du salarié pacsé ou vivant en concubinage.** La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du Code Civil : « le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ». De plus, le concubinage doit avoir été notoire et connu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au sinistre. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né ou a été adopté lors de la vie commune »
- ⇒ Délais de route : Concernant l'attribution des congés payés supplémentaires et exceptionnels accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familiaux, l'article 24 de la convention collective prévoit : « selon les délais de route reconnus nécessaires, un ou deux jours supplémentaires seront accordés ». L'accord NAO précise cet article : le nombre de jours supplémentaires accordé sera défini selon les délais de route reconnus nécessaires, à savoir :
 - En dessous de 3 heures de trajet aller simple : pas de jour supplémentaire
 - De 3 heures à 5 heures de trajet aller simple : 1 jour supplémentaire
 - Plus de 5 heures de trajet aller simple : 2 jours supplémentaires

Les temps de trajets seront évalués selon les indications de l'itinéraire le plus rapide en voiture sur le site Michelin : www.viamichelin.fr

Article 3-1-5 : Retraite progressive et Indemnité de départ à la retraite

La retraite progressive est un dispositif de fin de carrière qui permet à un assuré ayant au moins 60 ans de cumuler progressivement une fraction de sa pension de retraite et une activité à temps partiel.

La retraite progressive est accessible aux salariés qui travaillent à temps complet ou à temps partiel et qui remplissent les conditions suivantes :

- ✓ Avoir 60 ans
- ✓ Justifier d'une durée de 150 trimestres d'assurance vieillesse tous régime confondus
- ✓ Avoir l'accord de l'employeur pour le passage à temps partiel qui doit être compris entre 40 % et 80 % de la durée légale conventionnelle du travail applicable dans l'association.

Les salariés qui remplissent les conditions ci-dessus et qui souhaitent bénéficier du dispositif retraite progressive doivent adresser une demande auprès de leur caisse de retraite.

Afin de permettre aux salariés une transition entre activité et retraite à taux plein, les parties conviennent que tout salarié qui bénéficiera du dispositif « retraite progressive » aura la possibilité de demander une réduction de son temps de travail, sous réserve de l'accord de l'employeur et de la recevabilité des prérogatives d'accès au dispositif, à savoir :

- ✓ Envoie d'une demande écrite en LRAR à l'employeur, 3 mois avant la date prévue de mise en œuvre de la retraite progressive. Cette demande devra préciser le pourcentage de réduction du temps de travail souhaité et la durée de cette demande
- ✓ Transmission avec la demande, du justificatif de la CARSAT attestant qu'il remplit les conditions d'accès au dispositif « retraite progressive »

Egalement les partenaires sociaux ont entendu ne pas pénaliser les salariés qui bénéficient du dispositif « retraite progressive » concernant le versement de l'indemnité de départ en retraite. Pour rappel, c'est au moment du départ en retraite définitif que l'employeur verse l'indemnité de départ en retraite.

Aussi, les partenaires conviennent de maintenir le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sur la base du temps de travail effectif avant la réduction du temps de travail dans le cadre de la retraite progressive.

Article 3-1-6 : Dons jours de repos

Le don de jours de repos est un dispositif, issu de la loi du 11 mai 2014, dite loi « Salen », étendu par la loi n°2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. C'est une manifestation d'entraide basée sur les valeurs de la solidarité qui permet à un salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'association qui assume la charge d'un enfant de moins de 25 ans, conjoint, partenaire PACS ou concubin, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

En préambule, les parties ont souhaité rappeler les dispositifs légaux qui autorisent également des absences pour soutenir un proche en convalescence :

- ⇒ Le congé proche aidant : permet à tout salarié de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité définie au 3^{ème} et 4^{ème} paragraphe de l'article D.3142-8 du code du travail. Le congé est obligatoirement pris par période de 3 mois renouvelable de façon successive ou non, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié bénéficiaire du congé. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur, mais le proche perçoit une indemnisation appelée allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la CAF
- ⇒ Le congé de solidarité familiale : permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. L'autorisation d'absence a une durée maximale de 3 mois renouvelable 1 fois soit à temps complet ou à temps partiel avec accord de l'employeur. Ce congé n'est pas indemnisé par l'employeur. Une allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie sera versée par la sécurité sociale.
- ⇒ Le congé de présence parentale : pour tout salarié dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie grave, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et de soins astreignants. Le salarié peut bénéficier de 310 jours ouvrés non rémunérés d'absence sur une durée de 3 ans. Ce congé n'est pas indemnisé par l'employeur. Le salarié sera indemnisé par la sécurité sociale

Les parties définissent les modalités relatives aux dons de jours au sein de l'association Papillons Blancs Bourgogne du Sud :

Bénéficiaires du don :

- ⇒ Le dispositif s'applique à l'ensemble des personnels de l'association, à l'issue de la période d'essai et quel que soit son statut
- ⇒ Pour les salariés en CDD, le dispositif ne pourra en aucun cas prolonger le terme du contrat de travail ni générer le paiement des jours offerts sur le solde de tout compte
- ⇒ Chaque salarié, selon les conditions définies ci-dessus, peut bénéficier de ce dispositif, pour soutenir un proche qui est soit un descendant qui n'a pas atteint l'âge de 25 ans révolu, soit son conjoint marié, pacsé ou concubin.
- ⇒ Cette personne doit être atteinte d'une grave maladie, d'un handicap ou être victime d'accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants qui doivent être attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit la personne au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.
- ⇒ Au préalable de la prise de congés donnés par ses collègues, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences, c'est-à-dire :
 - ⇒ Les congés annuels
 - ⇒ Les heures de récupérations
 - ⇒ Les congés pour enfants malades
 - ⇒ Les RTT
 - ⇒ Les Congés Trimestriels

Donateurs et congés cessibles

- ⇒ Tout salarié de l'association, sans condition d'ancienneté, à la possibilité de faire un don de jours de congés à un collègue de l'association.
- ⇒ Le don se fait sur la base du volontariat, sans contrepartie et de façon anonyme.
- ⇒ Le don revêt un caractère définitif sans que le donateur puisse revenir sur son don.
- ⇒ Les jours de congés pouvant être cédés doivent être des jours de congés acquis et non en cours d'acquisition. Il peut s'agir des jours suivants :
 - ⇒ Congés au titre de la cinquième semaine de congés payés
 - ⇒ JRTT
 - ⇒ Congés d'ancienneté

- ⇒ Le don de congés sera exprimé sous forme de jours entiers de congés. Il ne sera pas possible de faire don de demi-journée de congés.
- ⇒ Afin de préserver le repos des salariés donateurs et de garantir leur santé et leur sécurité, il est convenu de limiter le nombre de jours pouvant être cédés à 6 jours ouvrables par année civile.
- ⇒ Un code en paie sera créé afin d'identifier les jours de congés cédés.

Modalités de mise en œuvre du don :

⇒ Recueil des dons :

- Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif devra adresser sa demande, par écrit, en indiquant le nombre de jours nécessaire et justifier de sa situation par certificat médical auprès du service de la Direction des Ressources Humaines
- Le service RH organisera une campagne d'appel au don d'une durée de 3 semaines par le biais d'un affichage. Cette campagne sera relayée par les directeurs d'établissements et services lors des réunions de services ou d'équipes
- Le service RH et les directeurs d'établissements et services s'engagent à ne pas communiquer sur les identités des donateurs ou du bénéficiaire du don afin de garantir l'anonymat et le respect de la vie privée
- Le recueil des dons se fera via un formulaire disponible auprès du service RH qui comptabilisera les dons.

⇒ Utilisation des dons par les bénéficiaires :

- L'utilisation des jours de congés donnés ne pourra l'être qu'après épuisement des jours de congés listés ci-dessus
- Sous réserve d'un solde disponible de jours collectés suffisant, chaque salarié pourra bénéficier d'un maximum de 30 jours par événement.
- Les dons pourront être pris de la façon suivante :
 - Immédiatement après l'appel de don et sans fractionnement
 - Ultérieurement avec fractionnement ou non. Le bénéficiaire devra alors définir un calendrier prévisionnel de la prise des congés donnés. Un délai de prévenance de 2 semaines devra alors être respecté pour chaque prise de congés donnés. L'étalement pour la prise des congés donnés ne pourra pas excéder une période de 6 mois
- La prise des jours de congés devra se faire par journée entière
- Un jour donné par salarié, quel que soit son salaire, correspond à un jour d'absence ouvré pour le salarié bénéficiaire, quel que soit son salaire. Ainsi,

durant la prise de jours donnés, le bénéficiaire se verra maintenir sa rémunération durant son absence.

- La période d'absence du salarié bénéficiaire sera considérée comme temps de travail

⇒ Information et suivi

Les parties conviennent également qu'un bilan annuel sera présenté au CSE à partir des indicateurs suivants :

- Nb de campagne d'appel au don de jours de congés
- Nb jours donnés par campagne
- Nb jours pris par campagne
- Nb de personnes ayant bénéficié du dispositif pour enfants/Nb de personnes ayant sollicité le dispositif pour enfants
- Nb de personnes ayant bénéficié du dispositif pour conjoints, concubin, pacsé/Nb de personnes ayant sollicité le dispositif pour conjoints concubin, pacsé
- Nb de personnes ayant bénéficié du dispositif en totalité/Nb de personnes ayant sollicité le dispositif en totalité

Article 3-2 Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Article 3-2-1 : Absence pour allaitement

Afin de faciliter le maintien au travail de femmes dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'association et les organisations syndicales conviennent de mettre en œuvre une absence rémunérée pour allaitement, complémentaire aux textes légaux.

L'article L.1225-30 du code du travail prévoit que la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour jusqu'au 1 an de l'enfant.

L'article R.1225-5 du code du travail prévoit que l'heure prévue à l'article L.1225-30 dont dispose la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

Il est convenu, par cet accord, que l'absence pour allaitement soit considérée comme du temps de travail effectif, dans la limite de deux périodes de 30 minutes par jour réparties sur la journée de travail.

Les deux périodes où le travail est arrêté pour l'allaitement sont déterminées par accord entre la salariée et la direction de l'établissement. A défaut d'accord, ces périodes sont réparties au milieu de chaque demi-journée de travail.

Les parties conviennent également qu'un bilan annuel sera présenté au CSE à partir des indicateurs suivants :

- Nb de personnes ayant bénéficié du dispositif /Nb de personnes ayant sollicité le dispositif
- Nb d'heures d'absences rémunérées pour allaitement / Nb de personnes bénéficiaires du dispositif

Article 3-2-2- Suppression des écarts de rémunération :

APB CREUSOT - CATEGORIES	Salaire base minimum		Salaire base maximum		Rémunération moyenne		Salaire médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
SOIN	22 360,18	22 210,19	33 795,20	41 156,75	27 887,73	27 497,85	27 507,82	26 160,92
SOCIO EDUCATIF	20 213,44	18 983,76	34 691,59	39 004,82	25 881,58	23 680,05	25 433,49	22 907,93
SERVICES GENERAUX	18 986,45	18 665,36	24 297,02	23 492,42	22 136,90	20 491,63	22 312,14	20 356,75
ADMINISTRATIF	N.A.	21 601,03	N.A.	32 451,56	N.A.	25 348,89	N.A.	24 905,35
CADRES	35 048,16	28 670,50	82 719,00	80 051,64	50 116,32	39 235,11	44 092,85	38 272,08

APB CHALON CATEGORIES	Salaire base minimum		Salaire base maximum		Rémunération moyenne		Salaire médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
SOINS	N.A.	22 728,16	N.A.	40 692,62	N.A.	29 538,93	N.A.	27 474,19
SOCIO EDUCATIF	24 189,25	18 972,99	32 202,51	29 555,95	26 844,92	22 903,55	24 883,49	22 895,12
SERVICES GENERAUX	19 534,24	18 480,13	21 728,40	19 439,75	20 638,57	19 129,70	20 645,82	19 212,03
ADMINISTRATIF	N.A.	20 469,02	N.A.	28 370,06	N.A.	24 729,29	N.A.	24 935,76
CADRE	35 112,00	35 112,00	42 051,92	40 267,04	39 202,83	37 651,15	39 672,00	37 574,40

Le rapport de situation comparée au 31/12/2020 est présentée distinctement pour l'association des Papillons Blancs du Creusot et l'association des Papillons Blancs de Chalon, entités juridiques regroupées sous le nom de l'Association Papillons Blancs Bourgogne du Sud depuis le 1^{er} septembre 2021.

Pour faire suite à la présentation du rapport de situation comparée, les parties constatent que les salaires sont déterminés, pour chaque catégorie professionnelle, selon un déroulement de carrière défini par la convention collective du 15 mars 1966 applicable à l'Association.

Article 3-2-3- Formation professionnelle

Le plan de formation s'articule entre formations collectives et formations individuelles. Pour les professionnels, c'est le cadre privilégié pour développer et acquérir de nouvelles compétences en lien avec le projet d'établissement. Chaque année, un livret « PDC » (Plan de Développement des Compétences) est remis à chaque salarié. Ce document est composé de 4 parties :

- ⇒ Informations générales sur les dispositifs de formation mobilisables par chaque salarié
- ⇒ Critères de sélection pour les demandes individuelles qui doivent être en lien avec le projet d'établissement
- ⇒ Les thématiques des formations collectives retenues pour l'année N+1
- ⇒ Un imprimé à compléter pour tout salarié qui sollicite une formation individuelle (nom – prénom – intitulé du stage – organisme – n° de déclaration de l'organisme – date(s) et lieu de stage - budget détaillé – motivation de la demande). Egalement le programme de la formation sollicité doit être joint à la demande.

Le salarié qui sollicite une demande de formation doit compléter ce document et le transmettre au directeur de l'établissement ou du service.

Chaque demande est étudiée au regard des critères définis dans le livret « PDC ».

Si le salarié se voit opposer un refus à sa demande de formation individuelle, il sera reçu par le directeur de l'établissement ou du service qui lui précisera les motifs de ce refus.

A l'issue de cette rencontre une réponse écrite lui sera adressée.

Les salariés, dont la demande, sera validée recevront également un courrier les informant de cette décision.

Article 3-2- 4 Mixité des emplois

APB CREUSOT	TOTAL		TEMPS COMPLET		TEMPS PARTIEL	
	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP
HOMME	48,09	51	44	44	4,09	7
FEMME	208,47	233	144	144	64,47	89
TOTAL	256,56	284	188	188	68,56	96
			73,28%		26,72%	(1)

APB CHALON	TOTAL		TEMPS COMPLET		TEMPS PARTIEL	
	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP
HOMME	18,5	19	18	18	0,5	1
FEMME	93,95	102	73	73	20,95	29
TOTAL	112,45	121	91	91	21,45	30
			80,92%		19,08%	(1)

Les métiers représentatifs de notre secteur d'activité attirent plus particulièrement un public féminin. La direction générale souhaite développer, des actions permettant de faire connaître les métiers de notre secteur (ex : portes ouvertes, intervention auprès d'écoles, participation à des forums métiers, ...). Ces interventions sont considérées comme du temps de travail.

Article 3-3 Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

Article 3-3-1- Recrutement

L'association s'engage à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe et quel que soit le contrat proposé (contrat aidé, CDD, CDI...).

Chaque offre d'emploi diffusée respectera la neutralité de la terminologie utilisée.

- Indicateurs :
 - Nombre d'annonces diffusées
 - Nombre de salariés par sexe ayant postulé
 - Nombre de candidats par sexe reçus en entretien

Article 3-4 Travailleurs handicapés : conditions accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap

APB CREUSOT	TOTAL		HOMMES		FEMMES		Cat Educatif		Cat. Sce Généraux		Cat. Médical		Cat. Administratif		Cat. Cadres	
Type contrat	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP
CDI-NC-TP	4,7	6	0,75	1	3,95	5			4,7	6						
CUI-CAE (CDD)	1,45	2			1,45	2			1,45	2						
CDD-NC	2	2	1	1	1	1	1	1			1	1				
CDD-NC-TP	2,41	3	1,7	2	0,71	1			2,41	3						
CDI-NC	3,5	4			3,5	4	2,5	3					1	1		
TOTAL	14,06	17	3,45	4	10,61	13	3,5	4	8,56	11	1	1	1	1	0	0

APB CHALON	TOTAL		HOMMES		FEMMES		Cat Educatif		Cat. Sce Généraux		Cat. Médical		Cat. Administratif		Cat. Cadres	
Type contrat	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP
CDI-NC-TP	2,18	3			2,18	3			1,68	2	0,5	1				
CDI-NC	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1						
TOTAL	6,79	8	1,7	2	5,09	6	2	2	3,38	4	0,5	1	0,91	1		

Au regard des indicateurs fournis aux sections syndicales concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le constat est fait que l'association respecte cette obligation.

Article 3-5 Régimes de prévoyance et de mutuelle

Un régime de prévoyance conventionnel collectif est en place au sein de l'association depuis le 1^{er} janvier 2006. L'avenant n°322 agréé le 26 décembre 2010, révisé par le avenants n°332, n°335, n°347, n°357, n°362 est appliqué dans l'association.

Un régime de complémentaire santé est en place au sein de l'association depuis le 1^{er} janvier 2016. L'avenant n°328 du 1^{er} septembre 2014, modifié par les avenants n°334 et 338 est appliqué au sein de l'association.

Article 3-6 Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés

Article 3-6-1 : Préambule

L'objet est de définir les modalités du droit d'expression des salariés dans le cadre des dispositions des articles L.2281-1 et suivants du code du travail.

Les structures qui sont mises en place à cette fin par l'accord ne peuvent porter atteinte au rôle des institutions représentatives du personnel ni restreindre l'exercice du droit syndical.

Article 3-6-2 - Domaine et finalité de l'expression

Les membres du personnel bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité des prestations.

Article 3-6-3 - Constitution de groupes d'expression

Ce droit à l'expression s'exerce dans le cadre de « groupes d'expression », organisés de la manière suivante :

- ✓ Un groupe constitué de personnel non cadres, selon la répartition suivante :
 - ✓ ESAT du Breuil,
 - ✓ Les Foyers (Foyer Harmonie, Foyer Eglantines, Accueil de jour Eglantines, SAVS et AJ séniors, SAVS Alizé, FAJ Albatros),
 - ✓ MAS les Catalpas / CME Mille soleils
 - ✓ IME Charleville
 - ✓ MAS le Replat
 - ✓ FAM Sevrey
 - ✓ Foyers Le Mirandis
- ✓ Un groupe constitué des personnels cadres communs à tous les établissements et services de l'association.

La participation aux groupes d'expression est libre et volontaire.

Article 3-6-4 - Réunion des groupes d'expression

Les groupes d'expression se réunissent une fois par semestre à l'initiative de la direction.

La durée de ces réunions, dans le cadre d'une durée globale, ne peut pas dépasser 4 heures par année civile.

Les réunions des groupes d'expression du personnel non cadre se tiennent dans les établissements :

- ✓ ESAT du Breuil : à l'ESAT,
- ✓ Les Foyers (Foyer Harmonie, Foyer Eglantines, Accueil de jour Eglantines, SAVS et AJ séniors, SAVS Alizé, FAJ Albatros) : au foyer Harmonie,
- ✓ MAS/CME : à la MAS les Catalpas
- ✓ IME : à l'IME

- ✓ MAS le Replat : à la MAS Le Replat
- ✓ FAM du Sevrey : au FAM
- ✓ Foyers le Mirandis : au FAM le Mirandis

Les réunions des groupes d'expression des personnels cadres se tiennent au siège de l'association à l'initiative du Directeur Général.

La participation à une réunion d'expression est considérée comme temps de travail.

Article 3-6-5 - Organisation des réunions

La direction de chaque établissement et/ou service est responsable de l'organisation des réunions ; elle en fixe les jours, lieux, heures et en prévient 15 jours à l'avance les membres du groupe.

Article 3-6-6 - Animation et secrétariat des réunions

Le groupe désigne, en début de réunion, un animateur et un secrétaire avec une rotation pour ne pas favoriser la création de situation dominante.

L'animateur a pour mission de conduire les débats en faisant progresser et aboutir la réflexion. Il lui appartient en particulier de veiller à ce que chaque membre du groupe puisse s'exprimer.

Article 3-6-7 - Participation des membres du groupe aux réunions

Les membres du groupe participent aux réunions en leur seule qualité de salariés et s'y expriment pour leur propre compte sans pouvoir mettre en avant soit leur fonction ou position hiérarchique, soit leur mandat syndical ou collectif.

Article 3-6-8 - Garantie de la liberté d'expression

Les propos tenus par les participants aux réunions d'expression, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, échappent à toute possibilité de sanction, pour autant que ces propos ne comportent en eux-mêmes aucune malveillance à l'égard des personnes.

Article 3-6-9 - Transmission des comptes rendus de réunion

La rédaction des avis, demandes et propositions du groupe est assurée conjointement par l'animateur, le secrétaire et un membre du groupe désigné au début de chaque réunion.

Ce compte rendu est transmis dans un délai de 7 jours ouvrables à la direction.

Un exemplaire de ce document reste à la disposition des membres du groupe.

Article 3-6-10 - Suivi des réunions

La direction fait connaître sa réponse aux demandes et propositions du groupe par l'intermédiaire de l'animateur du groupe, après co-élaboration avec la direction générale.

Le responsable d'établissement et/ou service, doit dans la limite de ses prérogatives ou de ses délégations, donner réponse écrite dans un délai d'un mois aux remarques et propositions du groupe.

En cas de réponses négatives ou réponses d'attentes, celle-ci seront motivées de façon suffisante.

Il appartient au directeur de d'établissement et/ou service de transmettre le compte-rendu de la réunion à la Direction Générale.

Article 3-6-11 - Information des représentants des salariés

Les demandes, propositions et avis des groupes d'expression et l'indication de la suite qui leur a été donnée sont transmis par la direction aux représentants élus du personnel, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et, pour les sujets qui relèvent de sa compétence, au CSE.

Article 4 : durée de l'accord

Le présent accord est conclu à compter du 1^{er} avril 2022 pour une durée déterminée et cessera, de plein droit, de s'appliquer dès l'entrée en vigueur du prochain accord relatif à la négociation obligatoire.

L'Association convient de rencontrer les sections syndicales au 4^{ème} trimestre 2024 en vue de négocier un nouvel accord.

Article 5 : Adhésion par une organisation non-signataire

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'association, qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est valable à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS.

Elle doit également être notifiée dans un délai de huit jours par lettre recommandée aux parties signataires.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative ne peut être partielle et intéresse donc l'accord dans son entier.

Article 6 : publicité et dépôt

Le présent protocole d'accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du code du travail.

Un exemplaire original sera notifié à chaque organisation syndicale

Le présent accord sera :

- ✓ Etabli en 5 exemplaires. Un exemplaire signé du présent accord sera adressé, par l'employeur à chaque organisation syndicale représentative dans l'association
- ✓ Déposé sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr après anonymisation (suppression des noms et prénoms des personnes physiques négociateurs et signataires) et accompagné des pièces prévues à l'article D.2231-7 du code du travail
- ✓ Adressé par voie postale au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon Sur Saône

Il sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les tableaux de la direction. Il entrera en vigueur

Un exemplaire papier et un exemplaire en version numérique du présent accord seront déposés à la DIRECCTE et un exemplaire papier sera remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Torcy, le 3 mars 2022

Véronique ROUSTIDE,

Déléguée Syndicale CFDT

Julie RAVET,

Déléguée Syndicale CGT

Thierry FROMONT,

Directeur Général