**Procès-verbal d’accord partiel dans la négociation annuelle obligatoire 2022**

**Entre :**

L’Association de Parents d’enfants Inadaptés de l’Aube (APEI Aube) dont le siège social est situé 29 bis avenue des Martyrs de la Résistance 10000 Troyes, représentée par. , agissant en qualité de Présidente ou par délégation .son Directeur Général.

**D'une part**

**Et**

L'organisation syndicale CGT représentée par son délégué syndical.

L'organisation syndicale CFDT représentée par son délégué syndical.

L'organisation syndicale UNSA représentée par son délégué syndical.

**D'autre part**

La négociation collective, prévue par l'article L. 2242-1 1° du Code du travail, s'est déroulée pour l'année 2022, suivant le calendrier des réunions suivant :

* + Le 17/02/2022
  + Le 08/03/2022
  + Le 10/05/2022
  + Le 07/06/2022
  + Le 07/07/2022
  + Le 15/09/2022
  + Le 13/10/2022
  + Le 17/11/2022
  + Le 08/12/2022

Lors de ces réunions ont été abordés l’ensemble des thèmes de la négociation annuelle obligatoire. Ces réunions ont permis aux parties d’échanger sur leurs propositions.

**1.Dernier état des propositions.**

Le dernier état des propositions faites par les parties a été effectué lors de la dernière réunion de négociation. Les différentes parties présentes lors des différentes réunions se sont mises en accord sur les différents points décrits à l’article 2 du présent accord. Sur d’autres points les organisations syndicales CGT, CFDT, et UNSA, les parties présentes n’ont pas finalisé d’accord.

**2. Constat d’accord sur les points suivants**

A/ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les modalités d’organisation de la durée du travail fixées en application de l’accord d’entreprise portant sur la réduction de la durée du travail en date du 24/12/1999 sont maintenues.

Les organisations syndicales et l’employeur se sont entendus pour missionner conjointement un cabinet externe de diagnostic pour une analyse complète des pratiques concernant l’organisation et le temps de travail au sein de l’ensemble des établissements et services de l’association.

Cette démarche conjointe a pour objectif de recenser l’existant, et d’apporter, lors des NAO 2023 des aménagements de l’organisation et du temps de travail, pour les nouveaux établissements et services, ainsi que pour les établissements et services de l’APEI Aube listés dans l’accord d’entreprise portant sur la réduction de la durée du travail en date du 24/12/1999.

Le choix du partenaire retenu a porté sur son expertise dans le domaine du médico-social. Les organisations syndicales et l’employeur ont validés la méthode de travail ainsi que les différentes échéances lors d’une réunion de cadrage le 5 octobre 2022.

B/MOBILITE DURABLE

Il a été acté que des échanges et des travaux doivent être menés sur la mobilité durable au sein l’APEI Aube. Ces travaux entreraient dans le cadre d’un accord Qualité de Vie et Conditions de Travail couvrant l’ensemble de l’association.

L’objectif est d’aboutir sur un accord d’entreprise en 2023.

C/ MUTUELLE ENTREPRISE

L’APEI Aube a un régime obligatoire depuis le 01/01/2016 selon les dispositions de l’accord de branche de la CCNT66. Depuis le 01/01/2016, AG2R gère le régime de mutuelle obligatoire pour l’ensemble des salariés de l’Association.

Il a été convenu entre les parties d’étudier la faisabilité de changer de partenaire de régime de frais de santé. A ce titre une dénonciation à titre conservatoire a été effectuée, un appel d’offre a été lancé auprès des partenaires de régimes de frais de santé figurant dans les dispositions de l’accord de branche de la CCNT66. Une soutenance est organisée en date du 9 décembre 2022 auquel participeront les organisations syndicales, des élus CSE ainsi que les représentant de l’employeur.

Les objectifs communs sont :

* Une plus grande proximité et un meilleur accompagnement des salariés dans leur démarches de santé.
* Ouverture le régime de frais de santé pour nos travailleurs d’ESAT ; (Cf circulaire du 11 mai 2022)

D/ TELETRAVAIL

Il a été acté la volonté commune de négocier en 2022 un accord d’entreprise sur le télétravail, qui intégrerait la politique du numérique de l’association, et reprendrait le droit à la déconnexion déjà expliqué dans la charte informatique APEI annexée au règlement intérieur de l’association du 24/11/21.

Les organisations syndicales et l’employeur se sont entendus pour repousser cette négociation à la fin du premier semestre 2023, après restitution du diagnostic portant sur l’organisation du travail et l’aménagement du temps de travail et après négociation autour de ce même thème.

Les organisations syndicales et l’employeurs se sont entendus sur le fait que le télétravail concernera l’ensemble des salariés de l’APEI Aube. Toutes les autres dispositions restent à négocier.

E/ CLARIFICATION JOURS POUR ENFANTS MALADES :

Il a été convenu de clarifier les dispositions concernant les jours pour enfants malades prévues dans les NAO 2006 et NAO 2008 rappelées ci-dessous, sur les conditions d’ancienneté des salariés pour bénéficier de cette autorisation d’absence rémunérée pour enfant malade, en retenant le dispositif le plus favorable :

* Dispositions prévues par la NAO 2006 dans ses articles 1 à 3 :

« tout salarié de l’APEI de l’Aube ayant une ancienneté de 1 mois ininterrompue dans l’Association, peut bénéficier, à sa demande d’une autorisation d’absence rémunérée en cas de maladie ou d’accident constaté par un certificat médical d’un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge effective.

Lorsque pères et mères sont salariés de l’APEI de l’Aube, ce droit n’est pas cumulable.

La durée de cette absence est au maximum de 6 jours par enfant et par an étant entendu que l’année civile sert de cadre de référence.

Cette autorisation d’absence pourra être prise par journée ou demi-journée.

Pour exercer ce droit le salarié doit informer son Responsable d’établissement au plus tard dans un délai de 48h et transmettre une copie du certificat à celui-ci dans les mêmes délais.

En l’absence d’information dans le délai susvisé, l’absence sera considérée comme injustifiée. »

* Dispositions prévues dans la NAO 2008 dans son article 4 :

« Tout salarié de l’APEI de l’Aube peut bénéficier, à sa demande d’un congé rémunéré en cas de maladie ou d’accident constaté par un certificat médical d’un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge effective s’il justifie d’au moins un mois d’ancienneté dans l’Association lorsqu’il est en CDI et d’au moins 6 mois d’ancienneté et d’au moins 6 mois d’ancienneté lorsqu’il est en CDD.

Lorsque pères et mères sont salariés de l’APEI de L’Aube, ce droit ne peut pas être pris simultanément.

La durée de cette absence est au maximum de 6 jours, comprenant les 3 jours déjà accordés dans le cadre de l’usage en date du 4 novembre 1971, par enfant et par an étant entendu que l’année civile sert de cadre de référence. Cette autorisation d’absence pourra être prise en journée ou demi-journée.

Ce congé rémunéré sera étendu en cas d’hospitalisation d’un enfant ayant de 16 à 18 ans.

Pour exercer ce droit le salarié doit informer son Responsable d’établissement au plus tard dans un délai de 48 heures et transmettre une copie du certificat médical à celui-ci dans les mêmes délais.

En l’absence d’information dans le délai susvisé, l’absence sera considérée comme injustifiée. »

* Dispositions dans la NAO 2022 :

Tout salarié de l’APEI Aube ayant une ancienneté de 1 mois ininterrompue dans l’Association, quel que soit sa nature de contrat de travail, peut bénéficier, à sa demande d’une autorisation d’absence rémunérée en cas de maladie ou d’accident constaté par un certificat médical ou un bulletin de situation d’hospitalisation d’un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge effective.

Lorsque les deux parents sont salariés de l’APEI de l’Aube, ce droit n’est pas cumulable.

La durée de cette absence est au maximum de 6 jours, comprenant les 3 jours déjà accordés dans le cadre de l’usage en date du 4 novembre 1971, par enfant et par an étant entendu que l’année civile sert de cadre de référence.

Cette autorisation d’absence pourra être prise par journée ou demi-journée.

Pour exercer ce droit le salarié doit informer son Responsable d’établissement au plus tard dans un délai de 48h et transmettre une copie du certificat à celui-ci dans les mêmes délais.

En l’absence d’information dans le délai susvisé, l’absence sera considérée comme injustifiée.

**Les organisations syndicales et l’employeur se sont entendus sur le fait que les dispositions suivantes de la NAO 2022 se substituent aux dispositions des NAO 2006 et 2008.**

F/ COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Il a été convenu d’ouvrir en 2022 les négociations pour un accord d’entreprise sur le CET à étendre à l’ensemble des salariés.

Les organisations syndicales et l’employeur se sont entendus pour repousser cette négociation à la fin du premier semestre 2023, après restitution du diagnostic portant sur l’organisation du travail et l’aménagement du temps de travail et après négociation autour de ce même thème.

Les organisations syndicales et l’employeurs se sont entendus sur le fait que le CET concernera l’ensemble des salariés de l’APEI Aube, qu’il ne serait pas monétisé. Toutes les autres dispositions restent à négocier.

G/ HEURES DE RENTRÉES SCOLAIRES

Les organisations syndicales et l’employeur se sont entendus pour instaurer un dispositif permettant aux salariés de l’association d’accompagner leurs enfants pour la rentrée scolaire 2022. Ce dispositif a été communiqué par l’intermédiaire d’une note de service.

Les modalités sont les suivantes :

Pour faciliter et accompagner la rentrée scolaire des enfants, l’APEI Aube met à disposition un droit à deux heures d’absences rémunérées sur le temps de travail, par salarié, et pour l’ensemble des enfants scolarisés jusqu'en 6ème inclue.

Ces deux heures seront comptabilisées dans le temps de travail hebdomadaire et identifiées sur le bulletin de paie comme de l’absence rémunérées.

Ce dispositif n’est valable que pour la rentrée scolaire annuelle de septembre 2022.

Si les deux parents des enfants scolarisés travaillent au sein de l’APEI Aube, un seul des deux parents pourra bénéficier de ce dispositif.

Ce dispositif concerne l’ensemble des salariés de l’APEI Aube quel que soit leur nature de contrat et leur durée du travail.

Ce dispositif ne concerne que les salariés planifiés et en disposition de travail le jour de la rentrée scolaire de leurs enfants, il ne constitue en aucun cas un droit à absence supplémentaire dans les autres cas.

Les organisations syndicales et l’employeur se sont entendus pour pérenniser ce dispositif.

H/DROIT SYNDICAL

Les organisations syndicales et l’employeur se sont entendus sur le fait que les tracts et informations syndicales pourront être envoyés sur les boites mail professionnelles.

Des comptes Outlook et des boites mails syndicales seront mises à dispositions des organisations syndicales présentes aux négociations.

I/NAO 2023

A été acté la date de la première réunion NAO 2023 : 09/01/2023

J/ Égalité professionnelle Femme/Homme

N’ayant pas obtenu d’accord sur l’année 2022, les organisations syndicales et l’employeur se sont entendus sur le fait que l’égalité professionnelle Femme/Homme fera l’objet d’un plan d’action unilatéral de l’employeur soumis à la consultation du CSE. Cette thématique sera renégociée dans les NAO 2023, et intégré au futur accord QVCT de l’Association.

**3. Dispositions finales**

Le présent procès-verbal sera diffusé dès sa signature dans l’ensemble des établissements de l’APEI Aube et donnera lieu à affichage.

Conformément à la législation, le présent procès-verbal sera déposé dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Un exemplaire signé par les parties sera remis à chaque signataire.

Il est rappelé que le présent accord est unanime, à savoir qu’il a été signé par l’ensemble des organisations syndicales représentatives ou non au sein de l’APEI Aube, de sorte que le délai d’opposition prévu par la loi est dès lors sans objet.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propre contre décharge à chacune des parties signataires et comporter outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Fait à Troyes le 8 /12/2022

En 6 exemplaires dont 1 remis à chaque partie

Pour l’Association APEI Aube

, Directeur Général

Pour le syndicat CGT,

, délégué syndical CGT

Pour le syndicat CFDT

, délégué syndical CDFT

Pour le syndicat UNSA

, déléguée syndicale UNSA