

**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE RELATIF À LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE AU SEIN DE L’ADPEP 30**



**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE RELATIF À LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE AU SEIN DE L’ADPEP 30**

**ENTRE**

**L’Association Départementale des Pupilles de l’Enseignement Public du Gard** dont le siège social est sis 60 Rue Pierre Semard à NIMES (30000), représentée par Madame <…> en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

**D’UNE PART**

**ET**

**Les Organisations syndicales représentatives au sein de l’Association ADPEP 30** :

* **Le syndicat CGT**, représenté par < …>, en sa qualité de déléguée syndicale central ;
* **Le syndicat SUD**, représenté par < …>, en sa qualité de délégué syndical central ;
* **Le syndicat CFDT**, représenté par < …>, en sa qualité de délégué syndical central.

**D’AUTRE PART**

**SOMMAIRE**

|  |  |
| --- | --- |
| Préambule | **p.4** |
| Article 1er – champs d’application | **p.4** |
| Article 2 - La médaille d’honneur du travail  Article 2.1 – Montant de la gratification  Article 2.2 – Date du versement  Article 2.3 – Condition de versement et conditions annexes | **p.4** |
| Article 3 - Le temps de travail : Les heures supplémentaires ou complémentaires  Article 3.1 – La faculté de rémunération des heures supplémentaires et complémentaires  Article 3.2 – L’organisation du temps de travail à l’ADPEP 30 | **p.5** |
| Article 4 - La rémunération : La reprise de l’ancienneté à l’embauche | **p.8** |
| Article 5 - La rémunération : L’évolution professionnelle au sein de l’ADPEP 30 | **p.9** |
| Article 6 - Suivi de l’application de l’accord et clause de rendez-vous | **p.10** |
| Article 7 - Durée de l’accord et conditions de validité | **p.10** |

**PREAMBULE**

Les parties au présent accord conviennent que l’essentiel de la réglementation relative à la rémunération dans le secteur médico-social est régit d’une part par le Code du Travail et d’autre part par les conventions collectives applicables au sein de l’ADPEP 30 soit la Convention collective nationale des établissements privés d’hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 et la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Compte tenu du statut associatif, Loi 1901 de l’ADPEP 30 et de son mode de financement (autorités de contrôle et de tarification : ARS et CD selon les établissements concernés) ; les parties à la présente négociation entendent que les financements étant publics, les marges de manœuvres pour traiter notamment de la rémunération et du partage de la valeur ajouté sont restreintes.

Pour autant, ils ont souhaités se saisir de certains leviers qui seront l’objet des articles ci-après explicités.

**Article 1er – Champ d’application**

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés de l’association ADPEP 30.

**Article 2 – La médaille d’honneur du travail**

Afin de récompenser l’ancienneté de service des salariés, ou la qualité exceptionnelle de leur travail, des dispositions réglementaires prévoient la possibilité d’octroi de médailles du travail. La délivrance de cette dernière ouvre la possibilité pour l’employeur d’attribuer au salarié une gratification exonérée fiscalement et socialement dans la limite d’un (1) mois maximum de salaire brut.

Il revient à l’employeur de proposer la médaille du travail au salarié remplissant les conditions d’ancienneté évoquées à l’article 2.1 du présent accord, lequel est totalement libre d’accepter ou de refuser.

Étant entendu que le versement de cette gratification est facultatif pour l’employeur, les parties au présent accord conviennent de rendre cette gratification obligatoire à l’occasion de la remise de la médaille du travail dans les conditions suivantes :

**Article 2.1 – Montant de la gratification**

Les parties conviennent des montants suivants en fonction de l’ancienneté dans l’entreprise du professionnel concerné :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TYPE DE MEDAILLE** | **ANCIENNETE REQUISE** | **GRATIFICATION** |
| Médaille d’argent | 20 ans | 200 € |
| Médaille de vermeille | 30 ans | 250 € |
| Médaille d’Or | 35 ans | 300 € |
| Grande médaille d’or | 40 ans | 400 € |

**Article 2.2 – Date du versement**

La gratification prévue à l’article 4.1 du présent accord sera versée avec la rémunération mensuelle et à date du paiement des salaires du mois correspondant à la remise de la médaille du travail.

**Article 2.3 – Condition de versement et conditions annexes**

Pour parfaire le symbole, une cérémonie de remise de la médaille du travail est organisée, à laquelle participe un représentant élu de l’association.

Il est entendu que le versement de la gratification sera impérativement lié à l’organisation d’une cérémonie de remise de la médaille du travail à laquelle le salarié participe. En cas d’absence, sauf circonstances exceptionnelles, le salarié perdra le bénéfice de la médaille du travail et de la gratification afférente.

**Article 3 – Le temps de travail : Les heures supplémentaires ou complémentaires**

**Article 3.1 – La faculté de rémunération des heures supplémentaires et complémentaires**

En préambule, il convient de rappeler que le recours au temps de travail supplémentaire doit demeurer exceptionnel.

La réalisation d’heures supplémentaires, lorsque cela est possible, est à la fois un levier pour freiner le recours à l’intérim et un outil de valorisation des professionnels titulaires de l’ADPEP 30 qui percevront une rémunération en conséquence des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées. L’employeur pour sa part peut s’appuyer sur des compétences internes en assurant une prise en charge des personnes accompagnées par des salariés habitués de la structures puisqu’embauchés en CDI dans cette dernière.

Ainsi, les parties à la négociation du présent accord ont déterminé la faculté de la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées par les salariés titulaires d’un CDI au sein de l’ADPEP 30, sans condition d’ancienneté, selon les critères cumulatifs suivants :

* *1er Critère*

**Le critère principal** est celui d’une heure supplémentaire ou complémentaire réalisée strictement **à la demande du supérieur hiérarchique** ou de son représentant délégué au sein de la structure.

En effet, cette heure supplémentaire ou complémentaire doit impérativement avoir été préalablement et de façon non équivoque sollicitée par le supérieur hiérarchique du salarié concerné. Elle ne peut en aucun cas avoir été réalisée de façon discrétionnaire par ce dernier.

Autrement dit, il s’agit de toutes les heures réalisées en sus du planning hebdomadaire du salarié, qui resterait sur son lieu de travail ou y reviendrait sur un temps initialement balisé comme étant un temps de repos (repos hebdomadaire) afin de compenser/ **pallier l’absence d’un de ses collègues** ou afin de réaliser une tâche urgente ou d’une certaine gravité ne pouvant rester en souffrance.

Dans ces hypothèses, la direction de chaque établissement de l’ADPEP 30 s’engage à faire appel en priorité aux titulaires volontaires par tout moyen avant d’avoir recours à l’intérim.

* Si le remplacement est un remplacement de longue durée, à l’appréciation du supérieur hiérarchique, il sera favorisé lorsque cela est possible, la rédaction d’un avenant d’augmentation temporaire du temps de travail (valable essentiellement pour les salariés à temps partiels) voyant ainsi la rémunération augmenter en conséquence du temps supplémentaire fournit.
* Si le remplacement est ponctuel ou dans l’urgence, toujours à l’appréciation du supérieur hiérarchique et sous couvert du respect de la première condition ci-dessus évoquée, alors le salarié disposera de la faculté du choix de voir cette heure rémunérée ou à l’inverse placée dans un compteur d’heure nominatif et à récupérer ultérieurement (dans des conditions déterminées ci-après).
* *2nd Critère*

Une fois la première condition vérifiée, et si et seulement si le salarié se trouve dans l’hypothèse déterminée lui ouvrant droit au choix de la rémunération ou de la récupération, alors il convient de vérifier cumulativement que les conditions suivantes sont remplies avant de procéder au paiement de l’heure supplémentaire ou complémentaire considérée :

* + - * L’heure supplémentaire ou complémentaire remplissant la première condition évoquée pourra faire l’objet du choix de la rémunération par le salarié **dans la limite maximum de 15 heures / mois et par salarié**.
      * L’heure supplémentaire ou complémentaire remplissant la première condition évoquée pourra faire l’objet du choix de la rémunération par le salarié **dans la limite du contingent annuel** d’heures supplémentaires / complémentaires tel que déterminé par la Loi ou par accord ou convention collective.

Nonobstant ces conditions cumulatives, il convient de rappeler que cette faculté d’avoir recours à la rémunération de ces heures supplémentaires ou complémentaires doit répondre impérativement à la poursuite d’une objectif partagé, celui de la plus grande efficience des services.

Ainsi, cette mesure **à durée déterminée** (au sein d’un accord à durée déterminée) doit s’accompagner d’une baisse significative du recours à l’intérim et du coût induit par lui en faisant davantage appel aux professionnels titulaires dans les établissements et en favorisant une mobilité entre les unités , les groupes et, le cas échéant , entre les établissements.

Dès lors , les indicateurs qui devront servir de faisceau d’indice à la réussite de la mesure sont conjointement déterminés comme étant :

* Une baisse d’au moins 5% du coût annuel / établissement du recours à l’intérim,
* Le taux de recours à la mesure dans chaque établissement, pour cela, un relevé annuel sera présenté aux instances représentatives du personnel pour apprécier l’efficacité de la mesure avant les prochaines N.A.O de l’ADPEP 30.
* Le respect d’un délai de prévenance de 48h pour solliciter un remplacement, sauf circonstances exceptionnelles ou situations d’une particulière gravité qui ne permettrait pas l’observation dudit délai de prévenance.

L’ensemble de ces indicateurs ne révèlent en tout état de cause qu’une obligation de moyen et non une obligation de résultat.

Lorsque le salarié remplissant les conditions cumulatives énoncées au présent accord fait le choix de la récupération et non pas de la rémunération des heures supplémentaires réalisées, ces dernières sont comptabilisées dans un compteur nominatif et individuel.

Lesdites heures doivent cependant être intégralement récupérées dans le respect du calendrier budgétaire pour des raisons évidentes de bon fonctionnement du service et de sincérité des comptes.

Pour cela, les directions des établissements ou par délégation les chefs de service sont garants d’un retour à 0 des compteurs deux (2) fois par an,

* Au 1er Juin de l’année N
* Au 1er décembre de l’année N

Sauf circonstances exceptionnelles, toutes les heures comptabilisées devront donc être récupérées dans le semestre suivant selon le calendrier ci-avant déterminé.

A l’instar des congés payés, les récupérations dans ce cadre sont soumises à validation du supérieur hiérarchique dans les conditions habituelles et dans le respect du bon fonctionnement du service.

**Article 3.2 – L’organisation du temps de travail à l’ADPEP 30**

*Les parties à la négociation conviennent qu’il faut initier un travail de « modernisation » des accords en vigueur dans notre organisation concernant le temps de travail dès lors qu’il s’agit d’accord dits « accords RTT » de 1999 et rédigé lors du passage à 35 h 00.*

*Toutefois les parties à la négociation souhaitent prendre le temps de la réflexion notamment en organisant des temps de travail et des échanges en amont et décident conjointement que ce point sera traité à l’occasion des N.A.O 2023.*

**Article 4 – La rémunération : La reprise de l’ancienneté à l’embauche**

Les parties à la négociation entendent faire preuve par le présent accord , d’attractivité compte tenu du contexte complexe et de la crise traversée par le secteur médico-social.

C’est pourquoi elles déterminent ensemble la poursuite des objectifs suivants :

* Mettre en œuvre d’une politique suffisamment attractive pour éviter les dérives induites des mesures conventionnelles trop dures,
* Montrer que le principe d’équité est une priorité dans la gestion des ressources humaines au sein de l’ADPEP30,
* Développer une GPEC qui permet une politique qualité en cohérence avec les contraintes budgétaires,
* Assurer une attractivité pour des nouveaux salariés ayant de l’expérience et des compétences représentant un bénéfice et une plus-value pour les établissements de l’ADPEP30.

Forts de ce socle commun, le présent accord prévoit une reprise d’ancienneté à l’embauche pour les salariés soumis à la convention collective nationale des établissements privés d’hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951, plus favorable que celle issue de la lettre de la convention.

Ainsi les parties à la négociation décident que les professionnels recrutés dans le cadre de la convention collective nationale des établissements privés d’hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951, le seront avec une reprise à hauteur de 75% de l’ancienneté préalablement acquise au cours de leur carrière dans le métier pour lequel ils sont recrutés en dehors de l’exercice libéral de la profession.

De plus, pour favoriser la mobilité en interne à l’association, un salarié qui passerait d’un établissement à un autre bénéficierait d’une reprise de son ancienneté à hauteur de 100%.

Concernant les salariés soumis à la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, il n’y a pas de problématique phare à l’embauche concernant la reprise d’ancienneté dès lors que l’ancienneté est reprise en totalité pour les salariés ayant exercés dans le même champs.

**Article 5 – La rémunération : L’évolution professionnelle au sein de l’ADPEP 30**

Les parties à la négociation partagent les objectifs suivants que sont :

* L’attractivité de l’ADPEP 30,
* La promotion des forces en présence plutôt que le recrutement systématique en externe,
* La valorisation des professionnels investis, engagés et le témoignage envers ces derniers d’une reconnaissance par la voie de la formation et l’évolution professionnelle dans un secteur où l’intéressement et la participation sont encore des notions parfois complexes à mettre en œuvre,
* L’équité entre la communauté des salariés de l’ADPEP 30,
* L’unité fondée sur des valeurs associatives communes,
* Le développement d’une politique associative uniforme de valorisation des parcours.

Pour cela, et dans le souci de ces objectifs conjointement déterminés, le présent accord détermine une modalité de promotion interne en faveur des salariés de l’ADPEP 30.

En effet, les conventions collectives en vigueur au sein de l’ADPEP 30, encadre la promotion interne selon les conditions suivantes :

|  |
| --- |
| **CCN 51 :** Le salarié promu accède au coefficient du nouvel emploi mais perte totale de l’ancienneté.  Augmentation du salaire au minimum de 10% |
| **CCN 66 :** En cas de promotion, reclassement à l’échelon immédiatement supérieur dans son nouvel emploi  Pas d’augmentation minimum encadrée par la CCN 66. |

Les parties à la négociation entendent en revanche que les salariés de l’ADPEP 30 soumis à la CCN 51, conserverons en partie l’ancienneté acquise dans leur précédent emploi comme suit :

* De 0 à 5 ans d’ancienneté : application de la convention soit perte de l’ancienneté mais applicabilité de l’augmentation minimum de 10% de la rémunération.
* De 5 ans à 10 ans d’ancienneté : conservation de 30% de l’ancienneté à acquise dans le précédent emploi et applicabilité de l’augmentation minimum de 10% de la rémunération si le maintien de l’ancienneté en partie n’y satisfait pas.
* Dès 10 ans et plus d’ancienneté : conservation de 50% de l’ancienneté à acquise dans le précédent emploi et applicabilité de l’augmentation minimum de 10% de la rémunération si le maintien de l’ancienneté en partie n’y satisfait pas.

Pour ce qui est des salariés de l’ADPEP 30 soumis à la convention collective – CCN 66 – le reclassement à l’échelon supérieur étant prévu par la convention collective et la problématique de l’ancienneté étant moins prégnante, le socle conventionnel demeure la règle applicable d’un commun accord des parties à la négociation.

*Les parties à la présente négociation décident conjointement de ne pas traiter du partage de la valeur ajouté dans le cadre du présent accord et renvoi ces discussions à l’occasion des N.A.O 2023.*

**Article 6– Suivi de l’application de l’accord et clause de rendez-vous**

A titre liminaire, les parties entendent rappeler que chacune d’elles, s’engage à respecter les dispositions du présent accord.

En tout état de cause, les parties sont convenues que chacun des engagements résultant du présent accord seront examinés **tous les ans** lors d’une réunion à laquelle participeront la Direction de l’Association ainsi que les organisations syndicales représentatives au sein de cette dernière.

Ce suivi comportera notamment :

* Les engagements souscrits par les parties ;
* Les actions effectuées au cours du temps écoulé ;
* Un bilan de ces actions.

Ce suivi donnera lieu à l’élaboration d’un bilan présenté au CSE central lors de la première réunion de l’année suivant la date de la réunion de suivi.

**Article 7 – Durée de l’accord et conditions de validité**

L’Accord n’est valable que si les délégués syndicaux désignés qui le signent représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles conformément à l’article L 2232-12 du Code du travail.   
  
Si cette condition de majorité n’est pas remplie, l’Accord est alors réputé non écrit.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de **une (1) année**.

Conformément aux dispositions de l’article L. 2222-4 du Code du travail, à l’arrivée de son terme, le présent accord cessera de produire ses effets.

**Article 8 – Date d’entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions de l’article L. 2261-1 du Code du travail, le présent accord entrera en vigueur, le jour suivant son dépôt auprès de l’administration et du Conseil de prud’hommes.

**Article 9 – Révision**

Le présent accord pourra faire l’objet d’une procédure de révision et ce, conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail. Seront ainsi habilités à engager ladite procédure de révision :

* Jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application du présent accord et signataires ou adhérentes de ce dernier ;
* A l’issue de cette période une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application du présent accord.

**Article 10 – Notification et dépôt de l’accord**

Conformément aux dispositions de l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l’Association ADPEP 30.

En outre, et conformément aux dispositions de l’article L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord fera l’objet d’un dépôt dématérialisé auprès de la DREETS à l’adresse suivante : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>

Le présent accord fera également l’objet d’un dépôt auprès du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Nîmes.

Les parties sont informées qu’en application des dispositions des articles L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord, dans une version anonymisée, ne comportant donc pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires, sera rendu public et versé dans une base de données nationale, accessible en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

Le présent accord fera l’objet d’une communication au personnel par voie d’affichage sur les panneaux réservés à cet effet à la Direction, et ce, au sein des différents établissements de l’Association ADPEP 30.

Fait en 6 exemplaires originaux

A Alès, le 14 juin 2022

**Pour l’Association ADPEP 30**

< …>

Directrice des ressources humaines

**Pour le syndicat CFDT**

< …>

**Pour le syndicat SUD**

< …>

**Pour le syndicat CGT**

< …>