

**Accord collectif relatif aux négociations annuelles obligatoires**

**EXERCICE 2022**

Conformément à l’article L2242-13 du Code du travail une négociation s’est engagée entre la direction et les délégations syndicales Confédération Française Démocratique du Travail et Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

**Entre** les soussignés :

L’association APREVA Réalisations Médico-Sociales représentée par XXX en sa qualité de Directeur d’Association

**D’une part,**

**Et**,

Les organisations syndicales représentatives au sein d’APREVA RMS respectivement.

Par :

XXX , Titulaire CSE, appartenance syndicale CFTC

XXX , Titulaire CSE, déléguée syndicale CFDT

**D’autre part,**

**Préambule**

La direction et les organisations syndicales se sont réunies en date du 9 Septembre 2022 à l’occasion d’une réunion de négociations annuelles obligatoires. L’accord a été signé après réflexion des organisations syndicales, lors d’une seconde réunion en date du 20 octobre 2022.

Les négociations annuelles ont été ouvertes en vue de la conclusion d’un accord portant sur les thèmes obligatoires et facultatifs conformément aux articles 2242-1 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de ces négociations il a été proposé de reporter pour 2022 les conditions négociées pour l’année 2021 et reprises ci-dessous :

**Article 1 - Champ d’application** :

Le présent accord collectif concerne les salariés pour tous les types de contrats de travail et de tous les établissements gérés par l’association APREVA RMS ainsi que ceux qui rejoindraient APREVA RMS et soumis à la convention collective FEHAP.

**Article 2 : Thème : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

* **Salaires effectifs**

**Propositions faites sur les salaires effectifs :**

* Uniformiser les ASH en temps complet à 100%
* Versement d’une prime de responsabilité ou fonctionnelle aux ASH (équivalent au 11points fonctionnelles)
* Revalorisation de coefficient équivalent à l’AS pour les AMP
* Versement d’une prime d’assiduité au trimestre de 50e/ trimestre (100% si aucune absence, de 1 à 2 jours d’arrêt 50% de celle-ci, perte totale au-delà de 2 jours)
* Versement d’une prime estivale de 100e sur la paie d’octobre sur la période du 15 juin au 15 octobre avec un bonus de 50e pour les salariés ayant amenés à effectuer des jours supplémentaires en cas d’arrêt de travail (100% de 0 à 3 jours d’absence, 50% de 4 jours à 6 jours d’absences. 0 au-delà de 6 jours)
* Versement d’une prime mensuelle de management pour les IDE à hauteur de 50e brut
* Etendre la prime du pool aux 2 infirmières de nuit ayant pas d’établissement fixe
* Modification de l’accord contrepartie pour remplacement en interne intégration de modification d’horaire pour le délai inférieur à 3 jours toujours en accord entre les 2 partis, ainsi qu’extraire la clause de proratisations.
* Revaloriser la rémunération des ASH
* Versement d’une gratification lors du bilan annuel (bilan qui est réalisé avec la cadre de santé)

Les propositions des organisations syndicales sur les augmentations de rémunérations ne sont pas réalisables dans l’état actuel des budgets, définis par les autorités de tutelle et comme c’était déjà le cas l’année dernière étant donné l’augmentation du point et du coefficient des Aides-soignants (ASD) qui ont déjà été négociés par la FEHAP en 2017 sans revalorisation du budget alloué aux établissements. Il est bien noté que le salaire des Aides médico-psychologiques (AMP) n’a pas été revalorisé en même temps que celui des ASD et pour pallier à cette différence de rémunération, les AMP souhaitant faire une VAE ASD sont encouragées à se faire connaître auprès de leur Direction.

Pour ce qui est des primes, le Directeur d’établissement a la possibilité de verser une prime exceptionnelle au collaborateur de l’établissement s’il s’est vu confié un travail « exceptionnel », ne relevant pas de la fiche de poste par son responsable et s’il a atteint les objectifs fixés relatif à ce travail.

Les parties sont toutefois d’accord sur le renouvellement de la prime de dépannage dans les conditions définies à l’art 2.1 et de reconduire la prime de mobilité pour les salariés du POOL de remplacement ASD, art 2.2.

Cette prime ne sera pas étendue aux infirmières de nuit étant donné que la stratégie de l’Association est de mettre en place des astreintes IDE de nuit en complément du POOL infirmier de nuit qui sera affecté à un seul établissement.

* **Durée effective et organisation du temps de travail**

Un accord sur l’aménagement du temps de travail sera signé sur 03 ans à l’issue des Négociations annuelles obligatoires.

**Article 2.1 Contrepartie aux remplacements en interne en urgence**

En cas de modification calendaire dans un délai inférieur à 3 jours, avec accord du salarié, une bonification sera accordée par l’employeur sous forme de prime, en fonction du délai de prévenance. Il est noté que le délai de prévenance court à partir du moment où le Salarié a eu connaissance de la demande et non à partir du moment où il l’a acceptée. La demande peut être faite par téléphone, par le logiciel de soins, par mail ou par le biais de l’application HUBLO.

Si la modification calendaire est effectuée à la demande du salarié, par exemple en cas d’échange de poste avec un collègue, la prime de dépannage ne sera pas applicable.

La prime de dépannage est équivalente à une prime de dimanche ou de férié telle que prévue par la CCN 51. Au jour de la signature du présent accord, celle-ci est de 1.54 x point par heure, soit 6.848 euros Brut l’heure.

Sur la fiche de paie, Ce taux sera multiplié par un nombre d’heures correspondant à l’horaire journalier prévu habituellement au planning à cette période. Par exemple un salarié à temps plein de jour, a un horaire habituel de 7 heures journalières. Pendant une période de remplacement de nuit, il aura un horaire habituel de 10 heures journalières.

Ce nombre d’heure sera multiplié par un pourcentage en fonction du délai de prévenance.

La prime correspond à 50% de la prime de dépannage pour un délai de prévenance correspondant à 2 jours calendaires. (Prévenance l’avant-veille)

La prime correspond à 75% de la prime de dépannage pour un délai de prévenance correspondant à 1 jour calendaire. (Prévenance la veille)

La prime correspond à 100% de la prime de dépannage pour un délai de prévenance correspondant à 0 jour calendaire. (Prévenance le jour même).

En cas de modification du volume horaire de la journée, la prime est versée à partir d’une heure effectuée au-delà de l’horaire prévu, au prorata de la modification horaire et en fonction du délai de prévenance. Par exemple s’il est demandé au salarié, le jour même, de rester une heure plus tard que l’horaire prévu, la prime sera valorisée à 1 heure. S’il a été prévenu la veille, la prime sera de 1 x 75% : 0.75 heures. Par conséquent un salarié qui sera resté 30 minutes supplémentaires ne bénéficiera pas de la prime. Pour rappel, les heures complémentaires et supplémentaires sont effectuées à la demande de l’employeur, il ne pourra être payée de prime de dépannage en cas de dépassement de l’horaire prévu à l’initiative du Salarié.

S’il est demandé au salarié de revenir sur un jour de repos ou de changer de poste, la prime est versée en totalité, sur la base de l’horaire journalier habituel et en fonction du délai de prévenance.

Le changement de poste peut être le passage d’un poste du Matin à l’après midi et également à un poste de coupure (le fait de faire son poste du Matin et de revenir l’après-midi constitue un poste en coupure), de commencer au moins une heure avant l’heure prévue ou de passer de nuit. Seul le fait de rester à son poste de travail consécutivement pendant 3 heures maximum n’est pas considéré comme un changement de poste et sera pris en compte au prorata.

Il est possible de cumuler la prime relative à la modification de poste avec la prime relative à la modification du volume horaire.

Aussi s’il est demandé, le jour même à un salarié de changer de poste (passer sur un horaire du matin alors qu’il était prévu qu’il fasse un horaire d’après-midi) et qu’en plus il lui est demandé de rester une heure supplémentaire, il bénéficiera de la prime à 100% sur ses heures journalières habituelles ainsi que sur l’heure effectuée en complément.

A la suite du dépannage du salarié, ce dernier doit remplir une « FICHE DE SUIVI DES REMPLACEMENTS EN INTERNE EN URGENCE » F- RH -12, qu’il doit remettre à son supérieur hiérarchique dans un délai maximum d’un mois. Au-delà de ce délai, les fiches seront refusées et aucune prime ne pourra être versée.

**Article 2.2 : Prime de mobilité**

Les salariés affectés au POOL de remplacement ASD multi-sites se verront verser une prime de mobilité d’un montant de 125€ Brut par mois dans la mesure où ils effectuent leurs missions sur 3 sites. Cependant il pourra être demandé au salarié d’effectuer un remplacement sur un autre site de manière exceptionnelle dans le cadre de la clause de mobilité. Si le temps de travail du salarié est organisé sur plus de 3 sites, au-delà de 30 jours, la prime est majorée de 50 € Brut, par mois, par établissement supplémentaire.

Il est convenu que le reste des sujets de ce thème ne seront pas traités cette année.

**Article 3 : Thème : L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

* **Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés**

*Définition de la QVT*

*Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s’exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte (ANI, juin 2013).*

*Il existe en outre une définition officielle fournie par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) qui considère le bien-être au travail comme " un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et de l'autre les contraintes et les possibilités du milieu de travail ".*

Les propositions suivantes n’ont pas été retenues :

* Bénéfice d’une Journée de congé pour le baptême de l’enfant du salarié ou du conjoint.

Cette disposition va à l’encontre de la charte de la laïcité destinée aux Associations

* Aménagement des salles de pauses pour les coupures : fauteuil relax, TV, un fauteuil massant, cafetière à dosette (café, capuccino, chocolat, thé) fauteuils confortables en unité Alzheimer pour le personnel de nuit. Mise à disposition d’un espace zen détente fumeur avec table et chaises cela évitera que les salariés s’assoient au sol pour fumer

Il n’est pas possible d’envisager de tels investissements sur le budget associatif. Les investissements relatifs aux salles de pause restent à l’appréciation du Directeur d’établissement, compte tenu des investissements nécessaires à la continuité de l’activité de l’établissement.

* Participation aux frais de garderie ou d’assistante maternelle (pour les enfants de 0 à 6 ans) via cheque CESU à hauteur de 150e / an au salarié sous justificatif de celui

Une telle participation est à intégrer aux œuvres sociales et ne pourra être financé par l’association.

* Participation de l’employeur à hauteur de 50e aux frais sportif du salarié ou à défaut mise à disposition de cours de sophrologie ainsi qu’une activité sportive.

L’ARS ayant accordé des fonds suite à la réponse à l’appel à projet, les cours de sophrologie et de yoga pourront être organisés sur les Etablissements en 2021.

* Accord systématique pour les échanges de poste entre collègues de la même fonction lorsque celui-ci est à l’initiative des salaries demandeurs.

Les modifications de planning restent à l’appréciation de l’encadrement de l’établissement.

Dans le cadre de l’articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, les contraintes personnelles des Salariés seront prises en compte.

* Mise en place d’un repos compensateur par semestre pour 0 jours d’absence. (du 1er janvier au 31 juin, 2e du 1er juillet au 31 décembre)

Les Salariés bénéficient déjà d’une prime de présentéisme, l’association ne souhaite pas octroyer des repos supplémentaires pour remercier les salariés de venir travailler.

* Prise en charge de l’achat de chaussures professionnelles par l’employeur

L’idée a retenu toute notre attention et a fait l’objet d’une étude de coût chiffrée à 12000 euros. Toutefois, le budget que représente cet investissement est trop important pour l’association, il n’y sera pas donné suite. La CFTC a demandé une participation employeur qui n’a pas été retenue.

* Uniformisation de l’organisation dans tous les établissements APREVA RMS

L’organisation ne peut être uniformisée sur tous les établissements car ils présentent des budgets et des niveaux de dépendance des Résidents différents. Ainsi la charge de travail peut être très différente d’un service à l’autre au sein même d’un seul établissement, avec un nombre de Résident identique.

* Possibilité de mettre les blouses uniquement lors des soins

Uniquement possible dans les établissements en démarche de labellisation HUMANITUDE.

* Utilisation de tenue professionnelles plus légère

Après échanges avec les représentants du personnel, de nouvelles tenues de travail ont été sélectionnées en réunion du comité social et économique du 22 Octobre 2020 et du 26 Novembre 2020.

* En ce qui concerne la durée du temps de travail pour les salaries à mi-temps, temps partiel Calcul du temps de travail sur 4 jours au lieu de 5

Les organisations de travail peuvent toujours être améliorées, les propositions des Salariés seront étudiées. Cela ne peut être acté au niveau associatif car certaines organisations ne le permettront pas.

* Pose des événements familiaux sur les jours travaillés

Après échange, il est conclu que cette méthode causerait d’autant plus d’inégalités. Notamment parce que la répartition du temps de travail varie en fonction du poste et de l’établissement.

Aussi un Collaborateur travaillant une amplitude de 10 heures serait favorisé par rapport à un Collaborateur travaillant sur une amplitude de 7 heures.

Il est rappelé qu’en fonction des dispositions légales et conventionnelles, le plus favorable est appliqué au Salarié. Certains congés pour évènements familiaux légaux étant plus favorables au salarié, ils sont décomptés en jours ouvrables comme prévu par la loi. (Exemple : le congé de deuil en cas de décès d’un enfant)

**Article 3.1 – Affichage de la liste des départs en congés payés**

Dans le but de faciliter les réservations de vacances d’été, il est négocié entre les parties une date d’affichage au 15 Février de la liste des départs en congés payés pour la période du 01 Mai au 31 Octobre.

Les demandes des salariés devront être transmises pour le 30 Janvier. Seuls les souhaits des salariés dont le contrat n’est pas suspendu (maladie, maternité etc…) au moment de la validation des congés, pourront être acceptés. La priorité est donnée aux salariés sous contrat à durée indéterminée. Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant vocation à remplacer les titulaires, ceux-ci pourront poser des congés payés pendant la période de référence, à partir du 15 Février, si l’organisation de travail le permet.

**Article 3.2 : Poursuivre le groupe de travail sur la qualité de vie au travail**

En vue de promouvoir le bien-être physique et psychosocial des salariés, il a été convenu que les objectifs seront établis par un groupe de travail/comité pilotage QVT qui sera composé d’un membre de la direction, d'encadrement, de personnel soignant, de personnel administratif et de membre du comité social et économique.

Un diagnostic sera effectué par le cabinet AM consultant. Les résultats pourront être analysés afin de définir les objectifs (points prioritaires) et mettre en place les plans d’actions dans le but d'améliorer la qualité de vie au travail.

**Article 3.4 – Octroi de 4 jours de congés pour le décès d’un parent**

La loi prévoit un congé de 3 jours ouvrables pour le décès d’un parent, ce qui est plus avantageux que la CCN 51 et donc prévaut sur celle-ci.

Il est convenu de porter ce congé à 4 jours calendaires. Le caractère calendaire du congé s’explique par le fait que la majorité des salariés travaillent également le dimanche. C’est pour cela que les congés pour événements familiaux prévus par la CCN 51 s’entendent en jours calendaires.

**Article 3.5 - Bénéfice d’un Cp Supplémentaire tous les 3 ans.**

Dans un souci de fidélisation des salariés, l’association a souhaité étudier la possibilité d’octroyer un CP supplémentaire aux salariés tous les trois ans.

Il est convenu de faire un point dans trois ans des Salariés respectant les critères prévus et de leur faire bénéficier d’un congé payé annuel supplémentaire :

* Au 1er Janvier 2024, le Salarié a 3 ans d’ancienneté ou plus.

L’ancienneté est calculée sur la base du travail effectif (fiche de paie).

Le CP supplémentaire est acquis pendant toute la durée du contrat.

Il sera renégocié en 2024 de la poursuite éventuelle du dispositif en 2027 avec un deuxième CP supplémentaire pour les Salariés justifiant de 6 ans d’ancienneté ou plus.

**Article 3.6 - Bénéfice d’un jour de congé pour déménagement du salarié**

Chaque Salarié justifiant d’une ancienneté de 6 mois dans l’Association bénéficiera d’un jour calendaire de congé pour déménagement, sans condition de distance et sur présentation d’un justificatif de domicile de moins de trois mois, dans le cadre d’un changement d’adresse.

Ce jour de congé sera comptabilisé comme un évènement familial pour le calcul de la prime décentralisée (Prime de présentéisme).

**Article 3.7 – Dons de jours de repos**

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade. Ce don de jours peut également être réalisé au profit d'un collègue proche aidant. Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Conditions :

Salarié parent d’un enfant gravement malade :

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les 2 conditions suivantes :

Le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans

L'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Salarié proche aidant

Le salarié vient en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie.

Ce proche peut être une des personnes suivantes :

Personne avec qui le salarié vit en couple

Ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...)

Ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs

Personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables. Le salarié vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Jours concernés :

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés et des jours d’événements familiaux.

Il peut donc concerner les jours suivants :

Jours correspondant à la 5e semaine de congés payés

Jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT)

Autres jours de récupération non pris (REC, RECF, RCN)

Jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne temps (CET)

L’employeur s’engage à accepter la demande de don si les salariés concernés justifient d’une rémunération équivalente.

**Article 3.8 - Délai allongé pour la pose des événements familiaux**

Les jours de congés liés à un événement familial n’ont pas nécessairement à être pris le jour de l’événement.

La convention collective prévoit qu’à défaut de précision à ce jour quant à ce délai il convient de retenir un délai de 15 jours, évoqué dans la CCN 51 à l’article 11.03.

Quand les conditions le justifient, l’employeur a la possibilité d’accorder un délai supplémentaire à la pose des évènements familiaux. Les parties retiennent un délai de 15 jours supplémentaires, ce qui amène à un délai de 30 jours.

**Article 3.9 Affichage des plannings au 20 du mois précédent**

Les plannings prévisionnels sont établis pour une période d’un mois et affichés sur le panneau prévu à cet effet, en principe le 20 du mois précédent, et dans tous les cas quatre jours au plus tard avant son application.

Le planning peut être modifié, en cas de nécessité de service dans un délai de trois jours. Les modifications calendaires, effectuées avec l’accord du salarié dans un délai inférieur à trois jours donnent droit à la prime de dépannage, cf. art 2.1.

* **Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

Ce thème est négocié dans un accord distinct pour une durée de 04 ans.

Il est convenu que le reste des sujets du thème « Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés » ne seront pas traités cette année.

* **Objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité entre les hommes et les femmes**

Ce thème est négocié dans un accord distinct pour une durée de 04 ans.

Il est convenu que le reste des sujets du thème « négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » ne seront pas traités cette année.

* **Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**

Ce thème est négocié dans un accord distinct pour une durée de 3 ans.

**Article 4** **- Agrément et entrée en vigueur**

Le présent accord est présenté à l’agrément dans les conditions fixées à l’article L 314-6 du code de l’action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l’arrêté d’agrément.

**Article 5  – Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l’une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d’une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s’être rencontrées en vue de la rédaction d’un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu’à la conclusion du nouvel accord.

**Article 6 - Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l’article L 2231-6 du Code du Travail.

**Article 7** **– Dispositions finales**

Un exemplaire du présent accord est remis à chaque délégué syndical ou salarié mandaté, au CSE.

Un exemplaire fait l’objet d’un affichage sur le tableau réservé aux communications de la direction.

**Article 8** **- Durée de l’accord collectif :**

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 1 an pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022. Au terme de cette période, il sera renégocié entre les parties.

Fait à Fouquières-Lès-Lens

Le 20 octobre 2022

Signatures

Pour APREVA RMS, XXX

Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, XXX

Pour la Confédération Française démocratique du Travail, XXX