

**Accord de négociation annuelle 2018**

**Préambule**

Les réunions de négociation annuelle obligatoire se sont tenues le 13 et 21 décembre 2017, le 16 et le 22 janvier 2018.

Elles ont concerné les entreprises membres de l’Unité Economique et Sociale Uni Est ADHEO et ont eu pour ordre du jour :

* la rémunération et le temps de travail :
  + les salaires effectifs et les éléments de rémunération (indice, tickets restaurant, frais de déplacement, mutuelle…),
  + les mesures pour réduire les écarts de rémunération éventuels entre les hommes et les femmes,
  + la durée effective, l’organisation du temps, voire la réduction du temps de travail, jours de fermeture de notre entreprise, travail à temps partiel,
* l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de Vie au Travail avec notamment :
  + l’articulation entre vie personnelle et professionnelle (dont droit à la déconnexion),
  + l’égalité professionnelle H/F, et notamment la suppression des écarts de rémunération, d'accès l'emploi, de formation...
  + la prise en charge des cotisations retraite des salariés à temps partiel,
  + la lutte contre les discriminations en matière d'emploi, de recrutement et d'accès à la formation
  + l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
  + l’exercice du droit d'expression

La négociation sur ces thèmes concerne la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018.

La synthèse du plan d’action égalité professionnelle (2016) et la déclaration annuelle obligatoire de l’emploi des travailleurs handicapés (2016) ont été remises en vue de la consultation du comité d’entreprise du 17 mars 2017 et sont disponibles sur la Base de Données Economiques et Sociales de l’UES Uni Est Adheo.

La négociation s’est tenue en la présence de tous les délégués syndicaux.

**A l’issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivant du Code du travail, il a été convenu ce qui suit.**

Entre les soussignés :

**L'Unité Economique et Sociale (UES) UNI EST ADHEO**, regroupant les personnes morales suivantes :

- l’Association de Gestion et de Comptabilité (A.G.C.) **ADHEO 109**,

dont le siège social est situé 5, rue de la Vologne - 54520 LAXOU,

- l’Association **ALLIANCE 109**,

dont le siège social est situé 5, rue de la Vologne - 54520 LAXOU,

- la société **FLORE SAS**,

immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 452 772 536 RCS NANCYet dont le siège social est situé 5, rue de la Vologne - 54520 LAXOU,

représentées par **Monsieur XXX,** Directeur général, agissant par délégation de Monsieur XXX, président de l’AGC ADHEO 109, dûment mandaté par les présidents des structures citées ci-dessus,

dénommées ci-dessus « Les entreprises membres de l'UES »,

d'une part,

Et,

* Monsieur **XXX**, délégué syndical (CFE-CGC),
* Monsieur **XXX**, délégué syndical (SGA CFDT),
* Monsieur **XXX**, délégué syndical (UNSA – 2A – FGSOA),

qui les ont mandatés pour conclure en leur nom le présent accord,

d'autre part,

**CHAPITRE I – LA REMUNERATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL**

**Article 1 : Les éléments de rémunération**

La direction présente la projection économique de l’U.E.S. Uni Est Adheo, avec les indicateurs suivants :

* La situation au 1er novembre des lettres de mission signées avec comparatif sur les années écoulées et une approche 2018,
* L’évolution du chiffre d’affaire en découlant,
* L’évolution pluriannuelle du portefeuille d’adhérents et du CA associé
* L’évolution des prestations de service,
* Les résultats : comparatif budget 2017, approche 2017 et budget 2018, tous deux en projections,

Il n’y a pas de prévision d’augmentation du chiffre d’affaire en 2018. Le projet AGIREO est inclus dans le budget 2018, il est évalué à 392 000 €.

La direction précise qu’il est important de relever la rentabilité de l’U.E.S. au niveau de celle rencontrée dans les AGC du réseau Cerfrance.

* Politique salariale de l’U.E.S. Uni Est ADHEO :

Les parties prennent acte des négociations annuelles obligatoires entre la représentation employeurs CERFRANCE et les organisations syndicales au niveau CERFRANCE national. Ces négociations n’ont pas abouti à un accord (les OS demandant une augmentation des minima de 1,1%, les représentants de la direction du Conseil National CERFRANCE proposant 0,3%). Les minima de la convention collective nationale ne seront donc pas revalorisés cette année pour 2018.

Pour rappel, les partenaires sociaux de l’UES Uni Est Adheo avaient abouti à la signature à l’unanimité du nouvel accord d’entreprise de l’U.E.S. Uni Est ADHEO le 15 décembre 2016, applicable à compter du 1er janvier 2017.

Parmi les évolutions de l’accord, est à noter l’application de la nouvelle structuration des rémunérations au 1er janvier 2018 (structuration de la rémunération annuelle et nouvelle grille, telles que prévues dans la CCN Cerfrance).

Les délégués syndicaux demandent à ce que le travail de définition des métiers de l’UES selon les différents degrés débutant / professionnel / référent soit réalisé avant fin 2018. Les collaborateurs seront positionnés dans la classification de la CCN, en plus de l’emploi repère et de la filière déjà en place à ce jour.

Echéancier :

* Définition des différents degrés par métier : 1er trimestre, pour accord avec les partenaires sociaux : fin du 2e trimestre,
* Positionnement des collaborateurs dans la classification : à l’occasion des entretiens annuels 2018,
* Application du positionnement : 1er janvier 2019.

En parallèle, la direction rappelle la mise en place du nouveau système de rémunération variable sur la campagne 2016-2017. Celui-ci entrainait un investissement pour l’entreprise d’environ 200 000 € supplémentaire (masse salariale brute) par rapport à l’ancien système, et ce, sans garantie de retour immédiat.

La Direction rappelle également les effets des NAO des années précédentes :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Année de NAO | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Valeur du point | 6,65 € à 6,68 € | 6,68 € à 6,71 € | 6,71 € à 6,73 € | 6,73 € à 6,76 € |
| Evolution en % | + 0,45 % | + 0,45% | + 0,3% | +0,45% |
| Autres éléments de rémunération | * Augmentation de la prise en charge mutuelle par l’employeur de 40 à 50 % * Uniformisation du barème des indemnités kilométriques à 0,46 cts * Maintien de la politique d’avancement individuelle | * Maintien de la politique d’avancement individuelle | * Augmentation du ticket restaurant de 7,5 € à 8 € (soit prise en charge employeur de 4,5 € à 4,8€) * Maintien de la politique d’avancement individuelle | * Mise en place d’un nouveau système de rémunération variable * Maintien de la politique d’avancement individuelle |

Au-delà de cette application indiciaire, les augmentations individuelles accordées (avancements, promotions) sont loin d’être négligeables. Sur 2014, 2015 et 2016, elles représentent chaque année un montant global d’environ 1 200 points, soit une augmentation annuelle de 1,30% de la masse salariale.

Après échanges, organisations syndicales et direction n’aboutissent pas à un accord sur l’évolution de la valeur du point.

En effet, les délégués syndicaux souhaitent une augmentation des salaires de 0,59 %, faisant évoluer la valeur du point de 6,76 € à 6,80 € au 1er janvier 2018. Les délégués syndicaux se basent sur le SMIC horaire qui a été revalorisé de 1,23 % au 1er janvier 2018 (+ 0,12 €), sur l’inflation de 2017 qui est de 1,1 %, sur les augmentations prévues début 2018 (gaz, électricité, carburants, …) et sur l’inflation de 2018 pressentie aux alentours de 1,2 %. Les délégués syndicaux basent également leur demande sur le fait qu’ils n’ont demandé aucune autre augmentation (frais Kms, valeur faciale TR, % mutuelle, …).

En raison de la situation économique de l’entreprise, la direction n’accepte pas cette demande et propose en retour deux options :

* + 1. Une augmentation de la valeur du point de 0,44 %, le faisant évoluer de 6,76 € à 6,79 € au 1er janvier 2018,
    2. Une augmentation de la valeur du point de 0,30 %, (de 6,76 € à 6,78 €) au 1er janvier 2018, puis une éventuelle nouvelle hausse de 0,29% au 1er juillet 2018 amenant la valeur du point à 6,80 €.

Les délégués syndicaux ne modifient pas leur demande et refusent les deux options proposées. Les parties aboutissent par conséquent à un constat de désaccord.

La direction précise, sans que cela ait un lien avec ce qui précède, que la politique d’avancement individuel (avancements, promotions) n’est pas remise en cause : un montant global prévisible de 1 200 points environ sera distribué au personnel en 2018, représentant une augmentation de 1,32% de la masse salariale.

* Titres restaurant :

Les parties décident de ne pas faire évoluer la prise en charge des titres restaurant.

* Frais de déplacement :

Il est convenu de ne pas faire évoluer la valeur de la prise en charge par l’employeur des déjeuners pris dans le cadre de déplacement professionnel (cette dernière restant à 10,50 € par déjeuner).

La valeur de la prise en charge par l’employeur des frais d’hébergement dans le cadre de déplacement sur Paris (formation ou autre) est maintenue à 150 € TTC (petit déjeuner inclus).

Enfin, la valeur de la prise en charge du dîner sur Paris (hors formation) reste à 18,30 €.

* Mutuelle :

Il est convenu de ne pas faire évoluer le taux de prise en charge par l’employeur du régime complémentaire frais de santé souscrit par l’entreprise actuellement auprès d’AGRICA (co-assuré par CCPMA PREVOYANCE et CCMO MUTUELLE – actuellement à 50%).

Le coût de la complémentaire frais de santé résulte d’un taux négocié entre les délégations employeur et salarié du réseau CERFRANCE et AGRICA multiplié par le plafond mensuel de la sécurité sociale. Le taux négocié n’a pas évolué pour l’année 2018.

Le coût de la complémentaire frais de santé sera donc uniquement impacté en 2018 de l’augmentation du PMSS à 3 311€ (évolution de 1,28%).

* Indemnités kilométriques :

Direction et organisations syndicales notent l’implication de tous les collaborateurs tout au long de l’année 2017 pour la maîtrise de la charge que représentent les frais de déplacement des collaborateurs.

Il est convenu de ne pas faire évoluer la valeur du barème kilométrique. Celui-ci reste à 46 centimes par kilomètre pour des déplacements professionnels (excluant les trajets domicile lieu de travail) compte tenu de la bonne maîtrise des kilomètres parcourus.

**Article 2 : l’organisation du temps de travail, jours de fermeture des structures membres de l’U.E.S. Uni Est ADHEO, travail à temps partiel**

Les Organisations Syndicales proposent des jours de fermeture permettant de réaliser des « ponts » au regard des jours fériés sur l’année 2018. Les jours proposés sont les suivants :

* vendredi 11 mai 2018,
* vendredi 2 novembre 2018.

La Direction informe les Délégués Syndicaux de son souhait de fermer :

* sur la période du 13 au 15 août 2018, elle laissera aux directeurs de secteur / responsable de sites le soin d’organiser et de piloter l’ouverture des sites les 16 et 17 août 2018.
* sur la période de décembre 2018 :
  + lundi 24 décembre 2018,
  + lundi 31 décembre 2018.

Les propositions et décisions sont prises en fonction du calendrier spécifique de 2018 et du projet AGIREO.

Les jours de fermeture pourront être pris sous forme de RTT, de jours de repos ou de congés payés.

Toutes ces dates sont validées et ont fait l’objet d’un avis auprès des représentants du Comité d’Entreprise qui n’ont émis aucune remarque particulière.

La direction rappelle que le lundi de Pentecôte est définitivement fermé, sans jour de RTT ou de congé à poser.

Les parties précisent qu’elles ne souhaitent pas faire évoluer la durée effective et l’organisation du temps de travail sur les 12 prochains mois. La direction annonce qu’elle réfléchit à faire évolution l’organisation du travail dans le cadre d’une modulation du temps de travail. La modulation aurait pour principal objectif de faire mieux correspondre notre temps de travail aux besoins de nos adhérents.

La Direction rappelle que les demandes d’augmentation ou de réduction de temps de travail (temps partiel / temps plein) sont toujours étudiées avec attention et une réponse circonstanciée, après avis du Responsable Hiérarchique, est donnée à chaque demande **écrite**.

**Article 3 : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et plan d’action pour réduire les écarts de rémunération éventuels**

Organisations syndicales et Direction ont signé le 27 mars 2015 le second accord de l’U.E.S. Uni Est ADHEO pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord précise le maintien et la poursuite des mesures destinées à réduire les écarts de rémunération éventuels entre les hommes et les femmes.

Lors de la négociation de cet accord, il a été constaté que les rares écarts de rémunération restent fondés sur des notions de maîtrise réelles de compétences, de responsabilités exercées et d’expérience, voire de performance récurrente.

La Direction rappelle qu’elle maintient son niveau de vigilance sur la cohérence salariale chaque année, lors de la politique d’avancement.

Pour rappel, le plan d’action 2017 pour diminuer et supprimer les disparités salariales en fonction du sexe est le suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **OBJECTIF :**    ** Diminuer et supprimer les disparités salariales en fonction du sexe** | **Maintien du niveau de vigilance sur la cohérence salariale**  Chaque année et au moment des avancements (janvier), la direction étudie par catégorie et par sexe :   * les écarts de rémunération en fonction de l’ancienneté moyenne dans la catégorie * les écarts d’avancement * la durée moyenne entre 2 avancements * l’éventail des rémunérations par sexe   L’entretien annuel reste la base du système d’évaluation de l’entreprise et donc de la politique de rémunération.  La maîtrise réelle de compétences, les responsabilités exercées, l’expérience et la performance récurrente, quel que soit le sexe, sont les raisons essentielles des augmentations.  La direction fournit des informations chiffrées supplémentaires aux délégués syndicaux telles que :   * le nb d’années maximum sans variation indiciaire équivalent entre homme et femme (donnée rétroactive à partir de 2011) * la durée moyenne entre 2 avancements par sexe et par emploi repère | **INDICATEURS**   * Taux d’avancement des femmes équivalent à celui des hommes * Avancement moyen équivalent entre hommes et femmes * Durée moyenne entre 2 avancements identique entre hommes et femmes * 100% des collaborateurs ont un entretien annuel (hors techniciennes de surface) * Taux de salariés non concernés par un avancement depuis 5 ans équivalent entre hommes et femmes (hors longue absence / suspension de contrat) |

Les résultats des mesures prises en 2017 pour diminuer et supprimer les disparités salariales en fonction du sexe sont les suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Synthèse plan d’action 2015-2017**  (effectif CDI 31/12/2017 – avec structures associées) | **Femme** | **Homme** | **Total** |
| Taux d’avancement par sexe | 40,83%\* | 42,86%\* | 41,42%\* |
| Avancement moyen (points) | 9,93\* | 11,33\* | 10,35\* |
| Progression moyenne de la population (points) | 3,82\* | 4,86\* | 4,12\* |
| Durée moyenne entre deux avancements (années)  (cf nouveau mode de calcul hors j embauchés) | 3,37 | 3,73 | 3,48 |
| Taux de réalisation des entretiens annuels | 86,02% 75,95 % 95,70% 84,81 %  *(hors personnel absent et nouveaux embauchés)* | | 83,02%  92,45% |
| Taux de salariés non concernés par un avancement depuis 5 ans | |  |  |  | | --- | --- | --- | | 17 |  | 13 | | 10,56% |  | 16,88% |   *(eff présent 2012- avct 2013-2017)* | | 30  12,60% |

*\*données brutes 2017 (hors embauche depuis le 01/01/2017, contrats suspendus, personnel d’entretien,*

*modification de structure de rémunération).*

La synthèse du plan d’action 2018 a été soumise aux partenaires sociaux (réunion de négociation du 22 janvier 2018) et sera soumis à l’avis de la commission égalité professionnelle du comité d’entreprise lors de sa réunion de février 2018.

Les partenaires sociaux prévoient le plan d’action suivant pour l’année 2018 en vue de diminuer et supprimer les disparités salariales en fonction du sexe :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **OBJECTIF :**    ** Diminuer et supprimer les disparités salariales en fonction du sexe** | **Maintien du niveau de vigilance sur la cohérence salariale**  Chaque année et au moment des avancements (janvier), la direction étudie par catégorie et par sexe :   * les écarts de rémunération en fonction de l’ancienneté moyenne dans la catégorie * les écarts d’avancement * la durée moyenne entre 2 avancements * l’éventail des rémunérations par sexe   L’entretien annuel reste la base du système d’évaluation de l’entreprise et donc de la politique de rémunération.  La maîtrise réelle de compétences, les responsabilités exercées, l’expérience et la performance récurrente, quel que soit le sexe, sont les raisons essentielles des augmentations.  La direction fournit des informations chiffrées supplémentaires aux délégués syndicaux telles que :   * le nb d’années maximum sans variation indiciaire équivalent entre homme et femme (donnée rétroactive à partir de 2011) * la durée moyenne entre 2 avancements par sexe et par emploi repère | **INDICATEURS**   * Taux d’avancement des femmes équivalent à celui des hommes * Avancement moyen équivalent entre hommes et femmes * Durée moyenne entre 2 avancements identique entre hommes et femmes * 100% des collaborateurs ont un entretien annuel (hors techniciennes de surface) * Taux de salariés non concernés par un avancement depuis 5 ans équivalent entre hommes et femmes (hors longue absence / suspension de contrat) |

L’accord sur l’égalité professionnelle arrivant à échéance en mars 2018, direction et organisations syndicales prévoient de renégocier les termes et mesures de cet accord pour les trois prochaines années. Le calendrier de négociation est le suivant :

* + Mise à jour de la Base de Données Economiques et Sociales avec les éléments nécessaires au diagnostic sur l’égalité professionnelle : 2e quinzaine de février 2018,
  + Réunion de travail pour échanger sur les différentes mesures envisageables : 1er mars 2018,
  + Réunion de négociation en vue de signer l’accord : 3e semaine mars 2018 (21 mars 2018).

**CHAPITRE II – L’EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**Article 1 : Egalité professionnelle homme / femme, articulation entre vie personnelle et professionnelle (dont droit à la déconnexion)**

**Dispositions déjà mises en place par l’entreprise dans l’accord égalité professionnelle homme / femme :**

L’accord du 27 mars 2015 pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des structures membres de l’U.E.S. Uni Est ADHEO prévoit les mesures suivantes :

* + Organisation des formations sur tous les jours de la semaine à l’exception du mercredi
  + Entretien de départ pour toute absence programmée longue durée (>= 4 mois) (congé maternité / parental / adoption / maladie)
  + Entretien de retour après toute absence longue durée (>= 4 mois)
  + Proposition de transmission de l’information sur la vie de l’entreprise pendant une absence longue (>= 4 mois) (après l’arrivée d’un enfant au foyer)

Le suivi de ces mesures est formalisé chaque année dans une synthèse soumise aux partenaires sociaux et à la commission égalité professionnelle du CE. Celle-ci est ensuite publiée sur l’intranet de l’U.E.S.

Par ailleurs, l’accord sur le temps de travail de l’U.E.S. du 17 décembre 2014 prévoit le principe des horaires individualisés pour les salariés en temps classique (hors forfait jour) dans le respect des règles définies.

Le principe des horaires individualisés a pour objectif de permettre à chaque membre du personnel d’organiser son temps de travail au regard de ses missions, dans une large implication de sa responsabilité et de son autonomie. Il vise à rendre chaque agent acteur de la production collective tout en permettant l’articulation entre vie professionnelle et vie privée.

**Nouvelles dispositions :**

**a – droit à la déconnexion et bon usage des e-mails**

Les partenaires sociaux ont négocié sur l’exercice du droit à la déconnexion et sur la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale.

L’ensemble de ces mesures a été repris dans la charte informatique de l’U.E.S. Uni Est ADHEO, révisée au cours de l’année 2017. Après avoir été présentée au CE et au CHSCT qui ont chacun émis un avis favorable, celle-ci a été déposée selon les formalités en vigueur et est entrée en application au 1er octobre 2017.

Ainsi les mesures suivantes ont été mises en œuvre au cours de l’année 2017 et seront maintenues pour les prochaines années :

1/ La direction s’engage à favoriser les espaces de travail collaboratifs qui permette de limiter les envois et le temps de gestion des e-mails.

S’inscrivent notamment dans cet engagement :

* + la mise en place de répertoires communs sur le réseau par population, dès que nécessaire et validé par la direction métier correspondante,
  + le renforcement de la visio conférence avec partage de documents,
  + le déploiement du nouvel intranet de l’U.E.S. appelé INHEO, développé sous l’outil Sharepoint avec des espaces projets dédiés aux acteurs collaborant sur des projets identifiés.

2/ Les nouveaux outils numériques permettent un plus large accès aux moyens de communication, notamment via la connexion réseau extérieure (Open VPN).

A ce titre, la direction veille à maintenir de façon restreinte la liste des salariés y ayant accès.

Seuls les titulaires d’un poste inscrit sur la liste des métiers susceptibles d’en bénéficier et dont la demande est validée par la direction métier et la direction des ressources humaines peuvent se voir délivrer la connexion.

3/ Les managers sont incités à limiter et faire limiter les envois d’e-mails en dehors des heures de bureau ou le weekend.

4/ Plus particulièrement, concernant les salariés sous le régime du forfait en jours et leurs managers : ceux-ci veillent à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication informatique à leur disposition pendant les temps impératifs de repos, sauf dérogation, dans les conditions légales (temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures).

La direction rappelle que la charge de travail confiée aux titulaires de convention de forfait jour est raisonnable et repartie sur l’année : ceci implique le droit pour ces salariés, comme pour tous les autres, de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant les périodes de repos.

**b – sensibilisation des managers sur l’optimisation des réunions**

L’optimisation des réunions est gage d’une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel. Il conviendra de sensibiliser les managers et tout organisateur de réunion sur les principes suivants :

* planifier les réunions dans des plages horaires qui tiennent compte du lieu de travail des participants, sauf urgence ou activités spécifiques,
* éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi),
* favoriser l’usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
* organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d’appels téléphoniques), respect de l’heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d’un relevé de décisions.

**Article 2 : Prise en charge des cotisations retraite des salariés à temps partiel**

La direction n’envisage pas de mettre en place des mesures visant à prendre à sa charge les cotisations retraite des salariés à temps partiel.

Elle rappelle que dans le cadre de l’accord intergénérationnel du 17 mai 2017, elle s’est engagée à examiner les demandes de passage à temps partiel des salariés désirant prendre leur retraite dans les deux ans à venir et à y répondre favorablement dans la mesure où l’organisation du service le permet.

Très spécifiquement, pour ces collaborateurs, ce temps partiel pourra s’exprimer dans le cadre d’une retraite progressive selon la réglementation en vigueur. Dans ce cadre et sous réserve que le collaborateur en fasse la demande et que la situation économique de l’entreprise le permette, le collaborateur à temps partiel, pendant la durée de la retraite progressive, pourra prendre à sa charge les cotisations retraite part salariale comme s’il travaillait à temps complet et l’employeur prendra à sa charge les cotisations retraite part patronale.

**Article 3 : Lutte contre les discriminations en matière d'emploi, de recrutement et d'accès à la formation**

L’accord d’entreprise de l’U.E.S. précise en son article 6.8. que : *« L'employeur s'engage à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.*

*Ainsi, l'employeur ne peut prendre en considération du sexe toute mesure discriminatoire, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de promotion professionnelle, de mutation, de qualification ».*

En outre, l’accord intergénérationnel de l’U.E.S. du 19 mai 2017 prévoit dans les articles 4.2.2 et 5.2 que les jeunes embauchés et les salariés âgés de plus de 57 ans bénéficient d’un accès égal au plan de formation que celui dont disposent les autres salariés de l’entreprise.

**Article 4 : L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

La Direction rappelle que depuis la loi du 11 février 2005, tout employeur en France doit disposer d’un effectif de 6 % de travailleurs handicapés parmi ses salariés.

Depuis plusieurs années, les entreprises membres de l’U.E.S. Uni Est ADHEO s’engagent dans l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés. La Direction reconnaît davantage un réel enjeu social et humain pour notre structure, qu’une simple logique d’économie de coût.

Ainsi, un travail d’accompagnement est donc régulièrement mené auprès des salariés en situation médicale délicate :

* mise en contact avec le service de maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) du salarié pour un bilan global de sa situation,
* instauration d’un climat d’échanges entre le médecin du travail, le management, le salarié concerné et les différents organismes susceptibles d’intervenir (société ou cabinet d’ergonomie, MSA, …),
* le cas échéant, accompagnement tout au long des démarches administratives par un membre de la direction des ressources humaines.

Ce travail est mené en partenariat avec le CHSCT de l’U.E.S. Uni Est ADHEO.

Au total, une trentaine de salariés de l’entreprise ont bénéficié de ce type accompagnement spécifique depuis 2011. Les indicateurs de suivi de la démarche (contribution à l’emploi des travailleurs handicapés) sont donc les suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Année | Effectif d’assujettissement | Nombre d’unités bénéficiaires à employer | Nombre d’unités manquantes  *(après minoration)* |
| **2010** | 229 | 13 | **11,49** |
| **2011** | 232 | 13 | **8,45** |
| **2012** | 237 | 14 | **4,60** |
| **2013** | 233 | 13 | **2,11** |
| **2014** | 240 | 14 | **1,75** |
| **2015** | 234 | 14 | **1,06** |
| **2016** | 231 | 13 | **0** |
| **2017** | 230 | 13 | **0** |

En 2017, l’AGC ADHEO 109 remplit pour la deuxième fois cette obligation et ne devra donc pas payer de contribution à l’AGEFIPH. Les autres entreprises membres de l’U.E.S. ne sont pas assujetties à cette obligation car elles comportent toutes un effectif de moins de 20 salariés.

Pour rappel, la valorisation est possible (bénéficiaires) notamment par :

* l’emploi de travailleurs reconnus handicapés par la MDPH, de titulaires de carte d’invalidité, ou d’une pension d’invalidité, de l’allocation d’adulte handicapé, …
* l’accueil de stagiaires reconnus travailleurs handicapés,
* la signature de contrat de prestation avec des organismes habilités.

La Direction souhaite poursuivre son travail de fond et d’attention qui permettra d’appréhender et de mieux accompagner les salariés en situation médicale délicate.

En outre, les ouvertures de poste sont communiquées à l’AGEFIPH (Association pour l’emploi, la formation et l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés) et sont disponibles sur le site internet [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr/).

L’objectif reste de prêter une attention particulière, lors du recrutement et à compétence égale, à l’emploi de travailleurs handicapés.

**Article 5 : Droit d’expression des salariés**

L’accord d’entreprise de l’U.E.S rappelle que les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Ce droit s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail.

Les opinions émises par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement, et ce dans la limite de tout abus.

Les dispositions déjà mises en place par l’entreprise pour permettre le droit d’expression des salariés sont les suivantes :

* entretien annuel : les salariés bénéficient chaque année d’un entretien annuel avec leur responsable hiérarchique, au cours duquel ils sont invités à s’exprimer sur leurs ressentis, leurs attentes et à faire un bilan sur la fonction, le parcours et les conditions de travail (entretien professionnel, entretien de performances).
* les salariés ont la possibilité de solliciter sans attendre la tenue de l’entretien annuel prévu ci-dessus un entretien avec leur manager et/ ou leur manager n+2. Cet entretien est organisé dans un délai raisonnable.
* réunion de site / secteur : les salariés sont réunis à un intervalle régulier (hors période de congés estivaux) dans leur site / secteur de rattachement pour une réunion animée par les responsables dont le contenu est le suivant : informations et consignes métiers, information sur la vie de l’entreprise et de l’agence, partage d’expérience, trucs et astuces… Dans les services support, des réunions de services sont organisées selon une fréquence hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle.
* représentants du personnel au CA d’ADHEO 109 : selon les statuts de l’AGC et l’accord d’entreprise de l’UES, le personnel de l’AGC ADHEO 109 élit, parmi ses membres, deux représentants pour siéger au Conseil d’Administration avec voix délibérative.
* chaque année, la direction générale de l’U.E.S. prévoit de réunir le personnel lors d’une journée spéciale : cette journée du personnel peut prendre plusieurs formes : réunion plénière ou réunion décentralisée en agence, avec partage d’expériences, échanges entre la direction et le personnel.
* enfin, par l’exercice actif de leur mandat, les représentants du personnel font vivre le droit d’expression dans l’U.E.S. Les différentes instances sont à l’écoute du personnel et œuvrent à faire remonter auprès de la direction toute expression individuelle et collective en matière d’organisation et de conditions de travail.

De nouvelles dispositions ont été mises en place dans l’U.E.S. :

* mise en place du nouvel intranet INHEO : il a été développé tout au long de l’année 2017 par le service communication, selon un cahier des charges conçus par un groupe de travail représentant tous les métiers de l’U.E.S.

Ce nouvel intranet comprend des espaces actualités et ressources humaines, des portails métiers, et des espaces projets. Les sous-sites métiers et projets disposent de droits d’accès spécifiques et d’espaces de discussion sous la forme de forum : tous les collaborateurs concernés peuvent s’exprimer et échanger de l’information.

Ce projet transversal concerne tous les collaborateurs et tous les métiers de l’entreprise. Un appui peut être demandé auprès des relais informatiques dans les agences pour porter INHEO sur le terrain notamment lors d’animation au cours des réunions de sites / secteur.

Enfin, les instances représentatives du personnel (Comité d’Entreprise et CHSCT) et les syndicats ont un espace dédié dans la rubrique « IRP » d’INHEO.

* mise en place d’une boîte à idées / à questions : [inheo@adheo.cerfrance.fr](mailto:inheo@adheo.cerfrance.fr)

Dans le cadre du projet Digital, le CHSCT avait proposé la mise en place d’une boite mail destinée à recueillir les idées des salariés. Le projet finalisé a été présenté en 2016 au CHSCT et au CE. La boite mail [inheo@adheo.cerfrance.fr](mailto:inheo@adheo.cerfrance.fr) a été mise en place au cours de l’année 2017 dès le lancement du nouvel intranet INHEO. Elle invite les collaborateurs à faire des remarques et/ou des suggestions.

**CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 1 : Etendue et application de l’Accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel travaillant dans les entreprises membre de l’Unité Economique et Sociale Uni Est ADHEO citées ci-dessus.

**Article 2 : Dépôt de l’Accord**

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la DIRECCTE de Vandœuvre Les Nancy, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Nancy.

Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Laxou, le 28 février 2018

Les délégués syndicaux, Le Directeur Général,

XXX

Pour la CFE CGC

XXX

Pour la SGA CFDT

XXX

Pour l’UNSA 2A FGSOA

XXX