le 02 OCTOBRE 2017

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

PROTOCOLE D’ACCORD

Préambule :

Conformément à l’article L.2245-1 et suivant du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire portant sur les thèmes des salaires, les effectifs, la durée et l’organisation du temps de travail, les travailleurs handicapés, l’épargne salariale et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, s’est engagée entre l’Association La Source, représentée par le Directeur Général, et les organisations syndicales :

* CGT-FO
* CFDT

La base de données économiques et sociales est établie et tenue à jour.

Les codes d’accès ont été communiqués aux représentants du personnel.

La direction a présenté le projet d’accord final suivant :

1. **Négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

**1° Les salaires**

La stricte application des grilles de salaire de la convention collective du 15 mars 1966 appliquée par l’Association La Source, adhérente du syndicat employeur la FEGAPEI, détermine les rémunérations. La diffusion des éléments des budgets prévisionnels et les comptes administratifs d’une part, la communication lors des réunions du Comité d’entreprise des mouvements de personnel d’autre part, garantissent la transparence et la loyauté du débat avec la direction.

Les négociations de l’augmentation de la valeur du point se font au niveau de la branche et après agrément s’applique à notre convention.

Historique de la valeur du point :

Au 1er février 2007 : 3.64€

Au 1er novembre 2007 : 3.67€

Au 1er janvier 2009 : 3.72€ (appliqué au 01/10/2009)

Au 1er janvier 2010  : 3.74€ (appliqué au 01/09/2010)

Au 1er avril 2013 : 3.76€ (appliqué au 01/12/2013)

Les primes sont :

<> une indemnité de sujétion spéciale égale à 8.21% du salaire brut indiciaire attribuée à tous les personnels salariés, à l’exception des cadres (article 1er bis de la CCNT 66).

<> Liées au travail des dimanches et les jours fériés et fixée à 2 points par heure de travail effectif (article 10) à l’exception du 1er mai dont l’application des dispositions légales aboutit au doublement du paiement des heures travaillées.

<> Liées aux repas servis à titre gratuits fournis aux salariés, qui par leur fonction sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec les enfants ou les personnes accueillies, les résidents, selon la nature de l’établissement (article 4).

<> Liée aux astreintes :

- des primes d’astreintes indemnisées conformément aux dispositions de l’accord de branche du 22 avril 2005. Pour mémoire, 103 MG pour une semaine complète, 1MG par heure pour les semaines incomplètes.

- Pour les cadres de direction d’astreinte la périodicité est variable selon l’établissement et indemnisée par un avantage nature/logement de fonction ou de primes de même montant que pour les salariés non cadres.

<> Liée à la responsabilité des cadres (avenant septembre 2000).

<> Liées à l’indemnité de réduction de temps de travail correspondante à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures (- 10 % pour les temps partiels).

<> Liées à l’annexe 1 bis concernant les transferts.

<> Liées à la mission de tutorat de contrat de professionnalisation.

**2° Organisation du temps de travail**

*Pour mémoire*

L’organisation du temps de travail est issue de notre accord collectif relatif à la réduction et l’aménagement du temps de travail signé le 29 juin 1999 et appliqué dans tous les établissements et services de l’Association La Source.

**3° Partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

Compte-tenu du statut des établissements et services gérés par notre association, l’intéressement à la participation et l’épargne salariale n’est pas règlementairement en vigueur.

Les rémunérations sont dépendantes de l’agrément interministériel prévu par la loi.

A ce jour, ces questions n’ont jamais été traitées.

**4° Complémentaire santé**

Conformément aux dispositions conventionnelles, la complémentaire santé gérée par Harmonie Mutuelle est mise en œuvre depuis le 1er septembre 2015.

**5° Situation de l’emploi dans l’entreprise (au 31.12.2016)**

* 10 contrats aidés

**Article 5 – Les qualifications**

*a) effectif par sexe* Hommes Femmes

CDI 62 114

CDD 5 11

Contrats aidés 3 7

*b) effectif par qualification*

Hommes Femmes

Employés 11 35

Techniciens, Agents de maitrise 45 89

Cadres 14 8

*c) Travail à temps partiel (CDI)*

Qualification des salariés à temps partiel :

A Semblançay : 1 E.P.S (H), 1 agent de service intérieur (F), 1 médecin généraliste (H), 1 médecin psychiatre (F), 1 animateur 1ère catégorie (F), 1 assistante du service social (F), 1 art-thérapeute (F), 3 psychomotriciens (F), 1 agent administratif principal (F), 2 psychologues (F), 1 éducateur spécialisé (H), 1 chef de service administratif (H).

A Ambillou : 1 médecin généraliste (H), 1 médecin psychiatre (F), 1 psychologue (H), 1 agent administratif principal (F), 2 maitresses de maison (F), 4 ouvriers qualifiés (F), 3 agents de service intérieur (F), 1 ouvrier qualifié (H)

A Tours FAR-SAVS : 1 psychologue (H), 1 agent administratif principal (F), 1 agent de service intérieur (F), 3 ouvriers qualifiés (2F-1H), 1 éducateur spécialisé (F), 3 AMP (2F-1H)

A Tours ESAT : 1 psychologue (H), 1 technicien administratif principal (F)

d) *Motifs ayant conduit l’Association à recourir aux contrats à durée déterminée, à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.*

Le recours au C.D.D. est utilisé pour les remplacements de personnel (maladie et congés) ponctuellement pour surcroît d’activités.

La durée de ces contrats est conforme à la dotation budgétaire de l’exercice.

**Emploi des salariés handicapés**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Etablissement | Obligation d’emplois | Nombre d’emplois effectif |
| Semblançay | 3 | 1 |
| ESAT | 0 | 1 |
| Ambillou | 2 | 2 |
| FAR-SAVS | 1 | 2 |
| Siège | 0 | 0 |

1. **L’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.**

**1° L’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Elle est garantie par :

* Les dispositions de la CCNT 66 qui ne s’appuient que sur les qualifications
* Des fiches de fonction qui ne précisent jamais les sexes
* L’éthique associative, institutionnelle et managériale

**Suppression des écarts de rémunération** : les dispositions rappelées préalablement garantissent l’absence d’écart.

**Accès à l’emploi** : la proportion de femmes dans l’association (2/3 des effectifs) atteste d’une non-discrimination d’accès à l’emploi.

**La formation** : en 2016, 44 hommes et 68 femmes sont partis en formation

**Déroulement de carrière** : il est conforme aux grilles salariales de la CCNT 66.

Une salariée a été promue chef de service éducatif à Semblançay.

**Diagnostic et analyse de la situation de l’emploi au regard des hommes et des femmes** : voir ci-dessus

**Sécurité et santé au travail** : il n’existe pas de dispositions particulières différenciant les hommes des femmes si ce n’est les dispositions légales et conventionnelles.

**2° Articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle**

Les dispositions de l’accord de branche et de l’accord d’entreprise sur le temps de travail, la durée maximale journalière, la durée hebdomadaire et le décompte annuel sont strictement respectées.

Indicateur : aucun dysfonctionnement n’est enregistré auprès du service qualité.

**3° L’exercice du droit d’expression direct et collectif des salariés**

La profession est basée sur un nombre conséquent de réunions de travail, notamment, il est pratiqué dans tous les établissements et services l’analyse de la pratique pour les salariés chargés de la prise en charge des personnes handicapées.

L’entretien professionnel est également mis en place.

Les partenaires sociaux s’accordent à considérer cette question comme devant être approfondie et se donnent le temps nécessaire de réflexion et de négociation pour élaborer un plan d’actions.

**4° Pénibilité au travail**

Dans notre association, la pénibilité au travail concerne les surveillants de nuit.

Des dispositions conventionnelles leur sont spécifiques par une réduction du temps de travail de nuit.

La lutte contre les risques psychosociaux est une voie appropriée de considérer une forme de pénibilité.

Le CHSCT traite cette question une fois par an.

Le groupe « risques psychosociaux », composé d’un surveillant de nuit, d’un psychologue et d’un moniteur d’atelier, est à disposition des salariés. Il a été acté la nécessité pour les membres de ce groupe d’une formation.

Au terme de ces négociations, l’accord a été conclu entre la Direction et les organisations syndicales.

Par conséquent il est établi le présent procès verbal d’accord conformément aux dispositions de l’article L.2242-4 du Code du travail.

Pour l’Association La Source

Pour la CGT-FO Pour la CFDT