

**PROTOCOLE D’ACCORD DE FIN DE**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1, L 2242-5 et L.2242-8 du Code du Travail et à la Loi REBSAMEN N°2015-994 du 17 aout 2015, la Direction Générale de l’UGECAM Bourgogne Franche Comté et les organisations syndicales représentatives se sont réunies dans le cadre des négociations annuelles obligatoires portant sur

* La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise,
* L’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail,
* Gestion des emplois et parcours professionnels.

Les négociations se sont tenues à l’occasion des réunions suivantes :

* Le 13 juin 2017
* Le 5 septembre 2017

Dans la mesure où

* les salariés de l’UGECAM Bourgogne Franche-Comté sont couverts par un accord national en ce qui concerne l’épargne salariale et le régime de prévoyance,
* un accord de GPEC signé le 10/11/2016 pour une durée de 3 ans
* un accord portant sur la promotion de la diversité et l’égalité des chances signé le 20/02/2017 pour une durée de 3 ans qui prend en compte la promotion de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

la Direction Générale de l’UGECAM Bourgogne Franche-Comté n’est pas tenue d’aborder ces points lors des réunions de négociation annuelle obligatoire.

Les Délégués Syndicaux ont souhaité aborder les points suivants dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires :

* **Dans le cadre des négociations annuelles sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée :**
  + De la part de la CFDT :

***Recenser et formaliser les éléments d'accompagnement des salariés lors de changement de lieu d'affectation.***

*Réponse DG :* les accords sur l’évolution des réseaux relèvent de l’UCANSS, Mr ne souhaite donc pas négocier un accord sur le sujet.

Mr précise que deux accords nationaux existent sur le sujet mais ceux-ci ne sont pas applicables à la restructuration des établissements de l’UGECAM BFC :

* + Protocole d’accord relatif du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l’évolution des réseaux
  + Protocole d’accord du 9 avril 1998 relatif aux garanties conventionnelles pour les personnels travaillant dans et pour les établissements gérés par l’assurance maladie

Néanmoins, Mr informe les représentants du personnel que la Direction de l’UGECAM étudiera chaque projet de délocalisation conformément à la réglementation comme elle l’a fait pour le projet de transfert de l’IME de Maizières.

La Direction générale tient également compte des situations individuelles des personnes lorsqu’elle active la clause de mobilité en les accompagnants.

D’autre part, Mr. accepte le principe de la rédaction d’une méthode d’analyse des situations en 2018.

* + De la part de CGT:

**Le ministère des solidarités et de la santé a créé  le diplôme d’État d’accompagnant éducatif et social (DEAES) qui fusionne les diplômes d’État d’auxiliaire de vie sociale (DEAVS) et d’aide médico-psychologique (DEAMP) qui de ce fait n’existent plus.**

**La CGT  demande le reclassement au Niveau 3 (coefficient 215)   des auxiliaires de vie sociale et aides médico-psychologiques et la qualification en Accompagnants éducatifs et sociaux.**

*Réponse DG :*

En effet, le Ministère a entrepris en 2016  une refonte de certains métiers médico sociaux à travers la réingénierie des diplômes, et tout particulièrement des actuels diplômes de niveau III, constituant une priorité pour le Gouvernement. L’objectif est de professionnaliser ces métiers.

Par conséquent, cette rénovation des métiers ne concerne que les cursus de formation (contenu) et le **positionnement du diplôme sur l’échelle nationale de classification des niveaux de formation**. En l’espèce, le diplôme sera reconnu comme un niveau V Education Nationale.

Ces nouveaux programmes de formation ne débuteront qu’à la rentrée 2018. Les premiers diplômés ne sortiront au plus tôt qu’en 2019 (de 9 à 24 mois de formation)

Par conséquent, **il ne s’agit pas d’une évolution de la classification des emplois**. La classification des emplois relève du champ de la négociation collective de Branche, donc de l’UCANSS.

Ces évolutions se traduiront déjà par une éventuelle évolution des libellés emplois de la nomenclature Ucanss (en 2019 au plus tôt).

En complément, la Direction de l’UGECAM BFC précise que les 30 aides médico-psychologiques salariés de l’UGECAM BFC sont déjà classés au Niveau 3 E.

Par ailleurs, il y a 9 auxiliaires de vie sociales salariés à ce jour (aout 2017) au sein de l’UGECAM BFC. Ils sont classés sur la grille 2E.

Sur ces 9 AVS, il y a :

* 4 personnes en Contrat à Durée Indéterminée
* 2 personnes en Contrat d’Accompagnement à l’Emploi
* 3 Contrats à Durée Déterminée

A ce jour, sur ces 9 AVS aucun ne bénéficie d’un diplôme éducatif, en conséquence, ils ne peuvent pas bénéficier d’un niveau 3.

Ceci étant, la Direction Générale s’engage pour les salariés en Contrat Indéterminé, si les salariés en question y sont favorables, à les inscrire dans un parcours de formation qualifiante qui leur permettra éventuellement de bénéficier d’un niveau supérieur s’ils exercent des fonctions le justifiant.

En conséquence, il n’y aura pas de reclassement automatique des AVS en niveau 3.

* + De la part de FO :

***FO souhaite détenir la liste des salariés UGECAM BFC en CDD, CDI et autres contrats par établissements, par emplois avec les coefficients, l’ancienneté, les points de compétences et les évolutions depuis 3 années ainsi que les remplacements poste sur poste.***

*Réponse de la DG :*

Les données personnelles ne sont pas à transmettre aux représentants du personnel. En effet, la Direction générale n’a aucune obligation que ce soit dans le code du travail ou dans la convention collective de fournir de telles données.

Un tableau précisant la liste des emplois par établissement sera fourni aux Délégués Syndicaux (cf. annexes 2 et 3).

Les autres éléments sont à disposition dans le bilan social.

***FO souhait que les points d'expériences soient prévus pour toute la carrière professionnelle***

*Réponse DG :* ce point relève de la convention collective nationale, donc Mr invite Mr à porter cette demande au niveau national.

***FO souhaite une augmentation de la valeur du point :***

*Réponse DG :* ce point relève de la convention collective nationale, donc Mr invite Mr à porter cette demande au niveau national.

***FO souhaite une augmentation du coefficient pour chaque emploi :***

*Réponse DG :* ce point relève de la convention collective nationale, donc Mr invite Mr à porter cette demande au niveau national.

***FO souhaite afin de rendre l'attribution des points de compétences plus pragmatique, proposer à l'UCANSS le protocole du 08 juillet 2014 concernant l'outil de positionnement :***

*Réponse DG :* ce point relève de la convention collective nationale, donc Mr invite Mr à porter cette demande au niveau national.

Par ailleurs, l’UCANSS a déjà été destinataire de ce protocole local.

***FO souhaite bénéficier de la liste des personnes n'ayant pas eu de point de compétences depuis 3 ans***

*Réponse DG :* Un tableau recensant le nombre de personne d’ayant pas eu de point de compétences depuis plus de 3 ans par établissement et par niveau est remis aux représentants du personnel sur table (Annexe 1).

La direction précise que ce tableau ne prend pas en compte les points de compétences qui seront attribués au 01/01/2017. (Annexe 1 Bis)

Ce tableau sera actualisé après l’attribution des points de compétences au 01/01/2017.

***FO souhaite la mise en œuvre une politique de valorisation des personnes de niveau 2***

*Réponse DG :* la Direction générale rappelle ses observations de 2015 *« La Direction de l’UGECAM partage le souhait de disposer de professionnels qualifiés pour assurer la prise en charge des usagers dans les établissements médico-sociaux qui relèvent de son champ de responsabilité. Elle souhaite recruter les bons profils et en conséquence, s’appuiera sur les résultats du travail de définition des procédures de prise en charge en cours pour les identifier. En effet, au-delà de ces procédures, seront définis les professionnels nécessaires ce qui permettra d’objectiver le cas échéant, une politique de recrutement ambitieuse en terme de diplôme (par exemple correspondant à des niveaux 3 plutôt qu’à des niveaux 2 de la classification)* »

La Direction souhaite souligner l’évolution des effectifs des salariés de niveau 2 par rapport à l’effectif total de l’UGECAM BFC entre 2015 et 2016 :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 |
| Nombre de salariés niveau 2 | 113 | 98 |
| Nombre de salariés | 599 | 618 |
| Part des salariés de niveau 2 dans l’ensemble des salariés | 18.86 % | 15.85 % |

\*Données issues du bilan social 2015 et 2016

* **Dans le cadre des négociations annuelles sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail :**
  + De la part de la CFDT :

***Protéger les salariés et les biens des salariés :***

*Réponse DG :*

Dans le cadre de la responsabilité civile de l’UGECAM, et plus précisément les dommages subis :

**Par le personnel UGECAM** (agents, stagiaires, bénévoles et conseillers) : les dommages subis par le personnel sont couverts pour autant qu’ils engagent la responsabilité de l’assuré (notre UGECAM). Dans les cas où la responsabilité de l’assuré (notre UGECAM) n’est pas engagée, la garantie est acquise pour les dommages matériels à hauteur de 750 euros avec application d’une franchise de 75 euros. La franchise est à la charge de l’UGECAM BFC.

**Par les véhicules :** sont garantis, sans limitation particulière, les dommages causés aux véhicules terrestres à moteur stationnés dans l’enceinte des établissements de l’assuré (notre UGECAM) ou sur tout emplacement qu’il a mis à la disposition des préposés, et ce, que la responsabilité de l’assuré soit engagée ou non.

La franchise générale applicable en cas de dommages matériels est de : 0 euro.

Pour tout sinistre, le formulaire ci-joint de déclaration de sinistre doit être adressé, par le référent « assurances » de chaque établissement, au courtier (adresse et coordonnées sur le formulaire). La procédure (avec les délais) à suivre est indiquée sur ce document.

Les justificatifs seront ensuite demandés par le Département sinistre du courtier   qui indiquera s’il souhaite avoir en sa possession ou pas un procès-verbal de dépôt de plainte.

Les Directeurs d’Etablissement et services sont chargés de mettre à jour les DUERP afin de protéger la santé des salariés.

* + De la part de FO :

***Diminuer le temps partiel non choisi***

*Réponse DG :* La Direction rappelle qu’elle n’a pas toujours le choix de recruter des temps partiels car certains postes sont financés sur la base d’un temps partiel et dans certains cas la gestion des plannings ne permet pas d’avoir uniquement des temps pleins.

Cependant la direction générale rappelle qu’elle a le souci de diminuer le temps partiel subi dans le respect de ses contraintes (financières, organisationnelles) (confère le travail qui a été réalisé sur les plannings de l’EHPAD et au sein de l’IME de Montaigu).

Par ailleurs, la Direction privilégie le remplacement des salariés absents par des personnes à temps partiel (en CDI) via l’augmentation temporaire de leurs temps de travail (en CDD) conformément aux dispositions de l’accord national du 25/10/2016.

* **Dans le cadre des négociations triennales sur la gestion des emplois et parcours professionnels :**
  + De la part de la CFDT :

***Réalisation d’un inventaire des diplômes des salariés sur la base d'un recensement volontaire ceci afin de le mettre en adéquation avec la GPEC. L'intérêt étant comme le préconise l’UCANSS de favoriser a compétence égale la promotion interne.***

*Réponse DG :* Mme rédigera une note de service d’ici fin septembre 2017 afin que de recenser les diplômes des salariés leurs permettant d’exercer un autre emploi celui qu’ils occupent actuellement au sein de l’UGECAM BFC. La Direction précise qu’il n’y aura aucun engagement de sa part à promouvoir les personnes en question suite à la réception de ces diplômes, il ne s’agit que d’un état des lieux.

Les personnes devront postuler sur des postes vacants conformément à la procédure de recrutement en vigueur pour être nommées sur un poste a qualification supérieure.

* + De la part de FO :

***Valoriser les VAE et donner la priorité aux personnes ayant réussi cette VAE***

Réponse DG : Afin de faire valoriser leurs diplômes, les personnes ayant réussi leur VAE devront postuler sur des postes vacants conformément à la procédure recrutement en vigueur.

**Modalités de suivi de l’Accord**

Un bilan annuel d’évaluation de la mise en œuvre de l’accord sera réalisé et présenté aux représentants syndicaux.

**Publicité**

Le présent accord fait l’objet d’une communication aux Directeurs d’établissement et aux signataires du présent accord.

Il fera l'objet d'un affichage conformément aux dispositions de l'article R.1321-1 du Code du Travail.

**Dépôt de l’Accord**

La Direction de l’UGECAM Bourgogne Franche-Comté le transmet, pour engager la procédure d'agrément ministériel, à l'antenne régionale de la mission nationale de contrôle (MNC) des organismes de sécurité sociale et au COMEX de l’UCANSS et le dépose, en deux exemplaires, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des régions Bourgogne et Franche-Comté, conformément à l'article D.2231-4 du Code du Travail.

**Date d’entrée en vigueur et durée de l’accord**

Le présent accord entre en vigueur après avoir reçu l'agrément des autorités compétentes de l'Etat.

Il est conclu dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion, pour une durée d’un an, soit jusqu’au 21/09/2018.

Fait à Fontaine les Dijon le 21/09/2017 en 5 exemplaires

Pour l’UGECAM Bourgogne Franche-Comté,

Le Directeur Général,

Pour les Organisations Syndicales :

|  |  |
| --- | --- |
| CFDT |  |
| CGT |  |
| FO |  |
|  |  |