

ACCORD DE FIN DES NÉGOCIATIONS PÉRIODIQUES OBLIGATOIRES 2024

ENTRE :

L'Association **ENTRAIDE PIERRE VALDO**

Dont le siège social est situé 101 Cours Fauriel 42009 Saint-Etienne

Représentée par Monsieur Walter MONNET agissant en qualité de délégué général.

Ci-après dénommée « l'Association ».

D'une part,

ET :

L'organisation syndicale **CFDT SANTÉ SOCIAUX**, organisation syndicale majoritaire représentée par Madame Maeva RAJAONAH, agissant en qualité de déléguée syndicale.

L'organisation syndicale **SUD SANTÉ SOCIAUX**, organisation syndicale représentative représentée par Monsieur Jean-Baptiste HOSPITAL, agissant en qualité de délégué syndical.

Ci-après dénommées « les Organisations syndicales ».

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations périodiques obligatoires et en application des articles L2242-1 et L2242-2 du code du travail, les organisations syndicales représentatives au sein de l'association ont été invitées à négocier sur les thèmes suivants :

- La rémunération ;
- Le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- La qualité de vie et des conditions de travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Les négociations se sont déroulées suivant le calendrier des réunions ci-dessous :

- 27 mars 2024 à 9h30 ;
- 22 mai 2024 à 9h30 ;
- 12 juin 2024 à 9h30 ;
- 10 juillet 2024 à 10h00 ;
- 18 septembre 2024 à 09h30 ;
- 06 novembre 2024 à 09h30 ;

- 20 novembre 2024 à 9h30.

À l'entame des négociations, chaque organisation a soumis à l'employeur ses différentes revendications à savoir :

Pour la CFDT SANTE SOCIAUX :

I. Négociations sur les salaires effectifs

- ✚ Versement d'une prime de partage de la valeur ;
- ✚ Baisser le seuil de 10 à 7 d'ancienneté contractuelle pour bénéficier de l'article 5.5 des accords CHRS ;
- ✚ Supprimer l'obligation d'avoir une expérience antérieure dans le secteur social pour les postes technico-administratifs pour bénéficier d'une reprise d'ancienneté à 100% ;
- ✚ Ouverture des indemnités complémentaires à l'ensemble des personnels de l'Association suivant les critères objectifs ;
- ✚ Signature de la DUE Ségur pour le personnel technico-administratif en accord collectif ;
- ✚ Signature de la DUE CEE en accord collectif ;
- ✚ Sortir l'indemnité de sujétion spéciale de l'assiette de calcul du SMIC (sur la base de calculs réalisés par la CFDT Santé Sociaux à partir des données fournies dans le cadre des négociations périodiques obligatoires 2024, chaque mois, sur l'ensemble des salarié.e.s de l'association ayant droit à l'indemnité de sujétion spéciale, environ 41% d'entre eux la touchent partiellement, voir pas du tout) et/ou mettre en place une indemnité spécifique proratisée selon le nombre de lits gérés pour le personnel technico-administratif de terrain (agents administratifs et ouvriers polyvalents) ;
- ✚ Systématisation de la reprise d'ancienneté des stagiaires sans condition de délai ;
- ✚ Ouverture des groupes salariaux 7 et 8 aux cadres intermédiaires ;

II. Négociations sur l'égalité professionnelle Femmes – Hommes

- ✚ Remise du bilan 2023 des mesures mises en place par l'employeur en matière d'égalité professionnelle notamment en faveur des postes de groupe A ;
- ✚ Quelles différences y a-t-il en effet entre les missions d'un agent administratif, d'un agent administratif interprète, d'un secrétaire, d'un secrétaire de direction 1ère catégorie et d'un technicien administratif ? Cette répartition nous apparaît opaque, pourtant elle a de réels impacts salariaux (oscillation de ces postes entre les groupes 2 et 4) ;
- ✚ Maintien à 100 % du calcul d'ancienneté pour les salariés en congé parental.

III. Négociation sur le temps de travail

- ✚ Encadrement des JNT et JRTT par un avenant paritairement négocié ;
- ✚ Mise en place d'un compte épargne temps (CET) ;
- ✚ Amélioration des conditions de travail et des rémunérations des personnels travaillant en internat ;

JBH

W7

- 🚧 Révision des journées enfant malade : 3 jours par enfant et discussion sur les documents demandés pour pouvoir prétendre à ces jours ;
- 🚧 Mise en place d'un congé d'ancienneté (acquisition d'un jour d'un jour de congé tous les 3 ans).

IV. Négociations sur la qualité de vie et des conditions de travail

- 🚧 Maintien du niveau actuel des œuvres sociales suite à la jurisprudence du 3 avril 2024 ;
- 🚧 Signature d'un accord de lutte contre le harcèlement et la violence au travail (en lieu et place de la charte) ;
- 🚧 Mise en place des titres-restaurant ;
- 🚧 Mise en place d'un dispositif d'alerte et de veille de la charge de travail ainsi que des modalités de régulation, et mise en place d'une réflexion autour de la notion d'« urgence » qui semble être souvent amalgamée avec la notion d'« organisation du travail ». Négociation dissociée des articles 6.4 et 6.5 du projet d'accord sur le télétravail.

V. Négociations sur la GEPP

- 🚧 Poursuite de la négociation sur l'accord GEPP.

Pour SUD SANTE SOCIAUX :

I. Négociations sur les salaires effectifs :

- 🚧 Revalorisation des indemnités du travail de nuit, week-end et jours fériés ;
- 🚧 Paiement sans condition des « heures supp » au-delà de 7 heures sur simple demande du salarié-e, et paiement des heures supplémentaires dès la 1ère heure si accord préalable salarié-e/employeur ;
- 🚧 Augmentation de la participation de l'employeur de l'indemnité de transport en commun de déplacement pour tous ;
- 🚧 Mise en place d'une prime carburant ;
- 🚧 Application de la DUE : versement et régularisation des 183 euros aux collègues en contrat de formation sous convention CHRS ;
- 🚧 Versement d'une compensation financière aux salariés du CLSH ;
- 🚧 L'exclusion de l'indemnité de sujétion spéciale dans l'assiette de calcul du SMIC ;
- 🚧 Prime PPV 2024 avec un budget de 5% de la masse salariale impliquant un versement en deux fois (2.5% en juin et 2.5% en décembre 2024).

II. Négociations sur le temps de travail

- ✚ Réduction du temps de travail avec une réduction du temps de travail à 32 heures / semaine sans perte de salaire ;

III. Négociations sur la qualité de vie et des conditions de travail

- ✚ Flexibilité des horaires de travail et ½ heure de pause méridienne ;
- ✚ Possibilité de pose des congés en ½ journée ;
- ✚ L'extension des jours enfants malades à d'autres membres de la famille en cas de besoin ;
- ✚ Prise en charge de la journée de solidarité par l'employeur pour disposer réellement de 9 congés trimestriels ;
- ✚ Télétravail pour tous ;
- ✚ Mise en place des fiches de poste au sein de l'Association.

Aux différentes revendications, l'employeur a apporté des réponses motivées.

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Association ENTRAIDE PIERRE VALDO.

ARTICLE 2. RÉMUNÉRATION, TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

2.1. Rémunération effective : Revalorisation de l'indemnité de travail de nuit, week-end et jours fériés

Eu égard aux spécificités du secteur d'activité, les parties conviennent de se conformer aux prévisions salariales de l'accord de branche (Accord CHRS). Néanmoins, les parties conviennent de mettre en place les avantages suivants :

a. Revalorisation de l'indemnité de travail de nuit, week-end et jours fériés

⇒ Revalorisation de la contrepartie de la sujétion de travail de nuit¹

Tout en restant fidèle aux prévisions de l'accord de branche 3 – Accord 2002-01 Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit, les parties conviennent de la revalorisation de la contrepartie de la sujétion de travail de nuit à hauteur de 3% avec effet rétroactif au 01/01/2024 sous réserve d'être présent dans les effectifs au moment de la signature de l'accord. Ainsi, pour les travailleurs de nuit le repos compensateur passe de 7% à 10% par heure accomplie sur la plage horaire nocturne.

¹ Article 5-1 et suivant de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit.

JBH

MR

La contrepartie accordée au titre du travail de nuit est normalement du repos. Dans un souci de formalisation de la pratique actuelle au sein de l'Association, les parties conviennent de transformer la contrepartie de la sujétion de travail de nuit pour partie en majoration financière dans la limite de 6,5% et l'autre 3,5% restera du repos compensateur. Les autres dispositions de l'accord de branche demeurent applicables.

La présente revalorisation cessera de s'appliquer sous réserve de dispositions plus favorables suite à l'adoption de la nouvelle convention collective unique.

Cette mesure pourra être modifiée ou dénoncée par chacune des parties signataires après mise en œuvre de la procédure applicable.

⇒ Revalorisation de l'indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés

Les parties conviennent de la revalorisation du taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail effectif du dimanche et d'un jour férié à hauteur d'un point avec effet rétroactif au 01/01/2024. Ainsi, le taux de l'indemnité horaire attribué pour le travail effectif du dimanche et d'un jour férié passera de 2 points² par heure de travail à 3 points.

La présente revalorisation cessera de s'appliquer sous réserve de dispositions plus favorables suite à l'adoption de la nouvelle convention collective.

Cette mesure pourra être modifiée ou dénoncée par chacune des parties signataires après mise en œuvre de la procédure applicable.

b. Reprise d'ancienneté à 100% pour les salariés du technico-administratif ne venant pas du champ du social, médico-social

D'un commun accord, à compter du 1^{er} janvier 2024, pour des fonctions identiques ou assimilables³, les parties conviennent de la reprise d'ancienneté à 100% des salariés du technico administratif (famille des métiers administratifs, services centraux et supports et services techniques) ne venant pas de la branche professionnelle du secteur sanitaire, social et médico-social sur présentation des justificatifs requis. Les salariés devront transmettre la totalité des justificatifs requis avant la fin de la période d'essai. Les justificatifs transmis après la période d'essai ne seront pas pris en compte. Pour les salariés déjà en poste, il leur appartiendra de faire la demande auprès de leur supérieur hiérarchique.

Ce dispositif faisant dérogation à l'article 5.4 des accords CHRS cessera de s'appliquer en cas d'évolution de la reprise d'ancienneté suite à l'adoption de la convention collective unique sous réserve de dispositions plus favorables.

² Tel que prévu par l'article 5.7 des accords CHRS.

³ L'identification des fonctions identiques ou assimilables s'appréciera en tenant compte du libellé du poste indiqué dans le certificat de travail fourni par le salarié.

JBH

5
mr

W

c. Reprise d'ancienneté des stagiaires et des apprentis

Suivant les prévisions du code du travail⁴, si le salarié recruté a été apprenti au sein de l'Entraide Pierre Valdo, son ancienneté à l'occasion de son recrutement (par l'Entraide Pierre Valdo) se fera à hauteur de 100%. Ce régime est transposable aux stagiaires.

Suivant la volonté des parties de rendre attractive l'Association, les parties conviennent de la reprise à 100% des stages, contrats d'apprentissage et de professionnalisation qui ont été effectués en vue de l'obtention d'un diplôme supérieur au groupe conventionnel en lien avec le poste auquel le salarié est embauché. Cette disposition reste applicable aux salariés des groupes 1 à 5 des accords CHRS.

Pour les salariés déjà en poste, il leur appartiendra de faire la demande auprès de leur supérieur hiérarchique.

L'effectivité de cet avantage résidera dans la transmission des justificatifs requis. Ainsi, les salariés devront transmettre la totalité des justificatifs requis avant la fin de la période d'essai. Les justificatifs transmis après la période d'essai ne seront pas pris en compte. Ce dispositif faisant dérogation à l'article 5.4 des accords CHRS cessera de s'appliquer en cas d'évolution de la reprise d'ancienneté suite à l'adoption de la convention collective unique sous réserve de dispositions plus favorables.

2.2. Paiement des heures supplémentaires

A l'issue de la phase expérimentale (conformément à l'accord du 20 décembre 2023) du paiement des heures supplémentaires au-delà de la 21^{ème} heures les parties conviennent de baisser le seuil déclencheur du paiement des heures supplémentaires à 7 heures.

Ainsi, les parties conviennent d'autoriser jusqu'au 31 décembre 2026, le paiement des heures supplémentaires au-delà de la 7^{ème} heure stricte. Le paiement des heures supplémentaires au-delà de la 7^{ème} heure stricte se fera à la demande du salarié. Il appartiendra au salarié qui souhaite bénéficier du paiement de ses heures supplémentaires de solliciter son chef de service. Celui-ci ne pouvant refuser si le salarié remplit les conditions, informera le service du personnel afin que le paiement soit effectif.

Le présent avantage se substitue à l'ensemble des stipulations portant sur le même objet résultant d'un autre accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral.

2.3. Temps de travail

Eu égard aux spécificités du secteur d'activité et dans l'attente de l'ouverture des négociations sur l'aménagement du temps de travail, les parties conviennent de se conformer aux prévisions des accords CHRS et accord 35 heures relatives aux temps de travail.

2.4. Partage de la valeur ajoutée

Comme les années précédentes, les parties traduisent la volonté d'utiliser la faculté offerte par la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur dans l'entreprise en attribuant une prime de

⁴ Article L6222-16 du code du travail : « Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié ».

partage de la valeur. Les parties conviennent ainsi de partager au titre de ce dispositif 3% bruts de la masse salariale aux salariés de l'Association.

Ce dispositif fera l'objet d'un accord. Cet accord définira :

- ✓ Le montant de la prime ;
- ✓ Les salariés concernés ;
- ✓ Les modalités de versement de la prime de partage de la valeur.

ARTICLE 3. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QVCT

3.1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'analyse des indicateurs figurant dans la Base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) au sein de laquelle il est procédé en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à un diagnostic et à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes laisse apparaître une égalité de traitement.

En effet, il est fait application des prévisions de l'accord CHRS de façon identique à tous les salariés de l'Association sans distinction. Autrement, il est fait application de la grille salariale conventionnelle à l'embauche tout comme au cours du contrat de manière égalitaire.

Néanmoins, l'employeur mettra en place des actions de sensibilisation des personnes en charge du recrutement sur la mixité et la non-discrimination à l'embauche.

Il apparaît que les femmes sont, plus souvent que les hommes, soumises aux pressions générées par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Pour y remédier, les parties conviennent de mettre en place des actions permettant d'assurer une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle gage d'une qualité de vie et des conditions de travail saines. Ces actions se matérialiseront conformément à l'article L2281-5 du code du travail par :

- 📁 Le recours au télétravail ;
- 📁 L'encadrement du droit d'expression.

3.2. Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)

✓ Le recours au télétravail

Les parties conviennent de poursuivre les négociations en vue de la signature d'un accord relatif au télétravail distinct de l'accord de fin des négociations périodiques obligatoires.

✓ Droit d'expression des salariés

Les parties conviennent d'engager les négociations en vue de la signature d'un accord d'entreprise relatif au droit d'expression au sein de l'Association.

JBH

7

MR



✓ Dispositif d'alerte et de veille

Le salarié qui, rencontre des difficultés inhabituelles dans l'organisation de son travail, dans la prise de ses congés ou temps de repos ou estime que sa charge de travail est trop importante a le devoir d'alerter immédiatement sa hiérarchie en transmettant des éléments sur la situation invoquée.

Un entretien sera organisé dans les plus brefs délais afin que la situation soit analysée.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation du travail du salarié, de sa charge de travail, de l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

À l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront le cas échéant mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

Par ailleurs, un entretien est organisé dans les mêmes conditions et avec les mêmes objectifs que l'entretien organisé au titre du dispositif d'alerte lorsqu'un supérieur hiérarchique :

- Estime qu'un salarié est dans une situation de surcharge de travail ;
- Constate que les durées maximales d'amplitude ou minimales de repos ne sont pas respectées ;
- Constate que le salarié ne prend pas les jours de repos et congés dont il bénéficie.

La participation du salarié à cet entretien est impérative et cet entretien ne saurait justifier l'engagement d'une éventuelle procédure disciplinaire.

ARTICLE 4. GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Les parties conviennent de poursuivre les négociations en vue de la signature d'un accord relatif à la GEPP distinct de l'accord de fin des négociations périodiques obligatoires. Les négociations se poursuivront suivant le calendrier défini dans le projet d'accord de méthode GEPP soumis aux organisations syndicales pour signature.

ARTICLE 5. DISPOSITIONS FINALES

5.1. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des mesures expressément prévues pour une durée déterminée.

Un accord relatif au versement d'une prime de partage de la valeur fait l'objet d'une négociation distincte.

Ces deux accords sont néanmoins liés.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de son dépôt sous réserve de la signature et validité de l'accord relatif au versement de la prime de partage de la valeur.

5.2. ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'Association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer

JBH

8
ML

WJ

ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la Dreets. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

5.3. SUIVI DE L'ACCORD

Un suivi de l'accord sera réalisé au moment du lancement des négociations périodiques obligatoires par l'Association et les signataires de l'accord afin d'en tirer un bilan. A cet effet, il sera mis à la disposition des organisations syndicales les indicateurs chiffrés, dans la mesure du possible, des différents avantages contenus dans le présent accord.

5.4. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord avant l'expiration de l'accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai 30 jours suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

5.5. RÉVISION – DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du code du travail. La révision pourra intervenir à tout moment à la demande de l'une des parties signataires qui indiquera dans la demande de révision, le ou les articles à réviser. Cette demande sera faite par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacun des signataires.

Conformément à l'article L2261-9 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de dénonciation par l'employeur ou par la totalité des organisations syndicales signataires, la dénonciation prend effet à l'issue d'un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu à un dépôt obéissant aux mêmes modalités que le dépôt de l'accord lui-même.

5.6. DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

L'association procèdera au dépôt de l'accord sur le site du ministère dédié à cet effet "Téléaccords". Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Saint Etienne.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L.2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Un exemplaire est remis à chacun des signataires. Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès du service du personnel et une communication leur sera adressée à cet effet. Il sera également mis en ligne sur l'Intranet de l'Association. Enfin, il fera l'objet d'un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Saint-Étienne, le 20 novembre 2024 en 4 exemplaires.

Walter MONNET
Pour l'Association



Maeva RAJAONAH
Pour la CFDT SANTÉ SOCIAUX



Jean-Baptiste HOSPITAL
Pour SUD SANTÉ SOCIAUX



