



ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2011/2012

Entre l'Association des Eclaireuses Eclaireurs de France

Dont le Siège national est situé 12 place Georges Pompidou 93167 Noisy-le-Grand cedex

Représentée par Laëtitia Ferté, Responsable Ressources Humaines

Et :

L'organisation syndicale **SNAPAC-CFDT** représentée par son délégué syndical, Monsieur Pascal Péron

L'organisation syndicale **CGT Eclé** représentée par son délégué syndical, Monsieur Mikaël Letertre

L'organisation syndicale **EPA-FSU** représentée par son délégué syndical, Monsieur Patrick Plunian

PREAMBULE

La négociation annuelle obligatoire (NAO) qui s'est tenue en application des articles L. 2242-08 et suivants du Code du travail, a fait l'objet de cinq réunions qui se sont tenues les 23 septembre 2011, 20 octobre 2011, 25 novembre 2011, 20 janvier 2012 et 16 mars 2012.

Cette NAO a fait l'objet d'une préalable négociation et conclusion d'un accord de méthode signé le 23 septembre 2011 par l'ensemble des parties.

Cet accord de méthode a précisé les conditions de la négociation et notamment la constitution des deux délégations (employeur et salarié), le calendrier et les objets de la négociation.

Au titre de la négociation annuelle obligatoire, les négociations ont porté sur :

- Les salaires effectifs
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La durée effective et l'organisation du temps de travail
- L'évolution de l'emploi
- La prévoyance maladie
- Les travailleurs handicapés

Au titre de la négociation annuelle facultative, les négociations ont porté sur :

- Compte épargne temps (renvoi à la NAO, point n°3)
- Heures de nuit (renvoi à la NAO, point n°3)
- Congés payés
- Stagiaires
- Instances du personnel : mandat et fonctionnement

ARTICLE 1 : SALAIRES EFFECTIFS

PP PP GF

Les parties ont convenu de ne pas revenir sur le système d'ancienneté et de déroulement de carrière prévu dans l'Accord d'entreprise.

ARTICLE 2 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Un accord spécifique sur l'égalité professionnelle femmes-hommes a été signé par les partenaires sociaux.

ARTICLE 3 : COMPTE EPARGNE TEMPS (DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TRAVAIL)

Les parties ne sont pas arrivées à un accord.

ARTICLE 4 : EQUIVALENCES (DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TRAVAIL)

Nous rappelons que la convention collective de l'animation (Article 5.6) stipule notamment : « Les personnels amenés à travailler dans le cadre d'un accueil ou d'un accompagnement de groupe avec nuitées rendant leur présence nécessaire de jour comme de nuit sont soumis au régime d'équivalence suivant, établi sur une base journalière : rémunération sur la base de 7 heures effectives pour une présence de 13 heures ».

Concernant le régime des équivalences de nuit, les parties conviennent des dispositions suivantes :
« Les périodes de permanences nocturnes comportant des périodes d'inaction effectuées sur le lieu de travail sont soumises au régime d'équivalences suivant : rémunération sur la base de 3h30 effectives pour une durée de présence de 11 heures.

Tous/Toutes les salarié-es amené-es à travailler dans le cadre d'un accueil ou d'un accompagnement de groupe avec nuitées devront faire, chaque année et en lien avec leur responsable, un calendrier prévisionnel. Ce dernier devra être transmis au Pôle Ressources Humaines.

Un salarié ne devra pas effectuer, dans une année civile, plus de 8 semaines ou 56 nuits ouvrant droit au régime des équivalences. Un-e salarié-e ne pourra par ailleurs pas réaliser plus de 3 semaines cumulées sous ce régime d'équivalences. Au-delà, une demande de dérogation argumentée devra être sollicitée par le responsable auprès du Pôle Ressources Humaines. De plus, après une période de 3 semaines ou 21 nuits sous le régime des équivalences, le salarié devra bénéficier d'au moins une semaine continue non travaillée (récupérations ou congés).

Ces dispositions entrent en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2012, sans remettre en cause les éventuelles modalités de paiement ou de récupération déjà mises en œuvre ».

ARTICLE 5 : CONGES PAYES (DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TRAVAIL)

Les parties conviennent qu'à partir du 1^{er} juin 2012, l'ensemble des salarié-es de l'Association bénéficiera du même système de congés payés. L'ancien système résultant des articles 611 et 621 de l'Accord d'entreprise est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ensemble des personnels de l'Association bénéficient d'un nombre de jours de congés payés égal à trois jours ouvrables par mois de travail effectif soit 36 jours ouvrables pour une année. La 6^{ème} semaine peut être sécable à la demande du salarié ou de l'employeur.

Il est rappelé que la période légale de prise du congé principal s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année. Chaque salarié-e doit pouvoir bénéficier de son congé principal, soit 24 jours, durant cette période. Tout-e salarié-e de l'Association, qui a un droit à congés suffisant, devra obligatoirement bénéficier d'une période continue de 12 jours ouvrables de congés dans la période du 1^{er} juin au 30 septembre ».

ARTICLE 6 : EVOLUTION DE L'EMPLOI

Les négociations n'ont abouti à aucun accord.

ARTICLE 7 : PREVOYANCE ET MALADIE

Les négociations n'ont abouti à aucun accord.

ARTICLE 8 : TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les négociations n'ont abouti à aucun accord.

ARTICLE 9 : STAGIAIRES

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

« L'accueil au sein de l'Association de tout stagiaire de la formation professionnelle et continue répond aux formalités suivantes :

- La signature d'une convention tripartite entre l'Association, l'organisme de formation et le/la stagiaire
- La mise en place d'un protocole d'accompagnement par le/la tuteur/tutrice
- L'évaluation du stage (reposant sur une démarche de co-évaluation dont les critères sont définis dès la signature de la convention de stage)
- Le cas échéant, un bulletin de gratification transmis par le Pôle Ressources Humaines

L'ensemble des documents afférents au stage doit être transmis au Pôle Ressources Humaines.

« Les stagiaires pourront, le cas échéant et eu égard aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, percevoir une gratification.

Au sein de l'Association, dès lors où le/la stagiaire répond aux conditions d'octroi d'une gratification, le montant mensuel de cette dernière est déterminé dans les conditions suivantes :

- Montant compris entre le minimum légal et 2,5 fois ce minimum légal, selon le niveau de qualification et la durée du stage
- Montant exprimé en brut et déterminé au prorata du temps de présence

Le montant de la gratification devra être arrêté en lien avec le Pôle Ressources Humaines et précisé dans le profil de stage diffusé.

Chaque année, une synthèse sera intégrée au bilan social (durée du stage, niveau de qualification, objet du stage, gratification versé, sexe et âge du stagiaire).

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2012 et feront l'objet de la mise en place d'outils d'accompagnement ».

ARTICLE 10 : MANDAT DES INSTANCES DU PERSONNEL

Les négociations n'ont abouti à aucun accord.

ARTICLE 11 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 11-1 : Durée du présent accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera préalablement soumis à l'avis des membres du Comité d'Entreprise, conformément à l'article L. 2323-6 du Code du travail.

Il entrera en vigueur selon ce qui a été déterminé article par article.

Article 11-2 : Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'Association, quel que soit son établissement de rattachement.

Article 11-2 : Insertion des nouvelles dispositions dans l'Accord d'entreprise

A l'issue de cette négociation annuelle obligatoire, et dès l'entrée en vigueur du présent accord, les parties conviennent d'insérer les nouvelles dispositions dans l'Accord d'entreprise sous une version « Mars 2012 ». Cette nouvelle version de l'Accord sera l'occasion de mettre à jour certains articles et de supprimer ceux devenus obsolètes. L'Accord d'entreprise Version Mars 2012 sera approuvé et signé par les partenaires sociaux.

Article 11-1 : Dépôt – Mesures de publicité

Conformément aux articles D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au greffe du conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord :

- DIRECCTE de Seine Saint Denis situé 1 avenue Youri Gagarine 93007 BOBIGNY
- CPDH 22 rue Chemin vert 93000 BOBIGNY

Ce dépôt sera réalisé par l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception dans la semaine suivant la signature des parties.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage et sur l'intranet EEDF.

Les salariés recevront individuellement l'Accord d'entreprise Version Mars 2012.

Le présent Accord est établi en 6 exemplaires

Fait à Noisy-le-Grand, le 27 avril 2012

Pour l'Association des Eclaireuses Eclaireurs de France

Laëtitia FERTE

Déléguée Nationale, Responsable du Pôle Ressources Humaines



Pour la SNAPAC CFTD

Pascal PERON

Délégué syndical



Pour la CGT Eclé

Mikaël LETERTRE

Délégué syndical

Pour EPA FSU

Patrick PLUNIAN

Délégué syndical

