



ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016

Conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires s'est engagée :

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 Sarah BENAZZA, Directrice des Ressources Humaines

Et :

L'organisation syndicale **SEP UNSA** représentée par son délégué syndical, Monsieur David Gualandi

L'organisation syndicale **SNAPAC-CFDT** représentée par son délégué syndical, Madame Isabelle Riquoir

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 quatre réunions qui se sont tenues les 20 novembre, 16 décembre 2015, 2 février et 16 mars 2016.

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

PF DC

1 JB

ML

SB

ARTICLE 1 : SALAIRES EFFECTIFS

Les parties ont convenu de ne pas revenir sur le système de rémunération 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 est en cours de signature avec les partenaires sociaux.

ARTICLE 4 : DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Octroi d'une journée offerte

Chaque salarié bénéficiera d'une journée offerte qui sera la journée de la Pentecôte du 16 mai 2016.

La modulation du temps de travail

Les parties ne sont pas arrivées à un accord, la négociation est différée.

Le Compte Epargne Temps

Les parties ne sont pas arrivées à un accord et diffèrent la négociation.

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

Consciente de sa responsabilité sociétale, l'association EEDF est désireuse d'apporter le meilleur contexte de travail, d'épanouissement professionnel et de mixité sociale à l'ensemble de ses salariés qui permettra d'intégrer la politique d'emploi des personnes handicapées au sein de la politique globale des ressources humaines des EEDF.

Les objectifs stratégiques seront de deux ordres, d'une part améliorer la situation des personnes handicapées tant d'un point de vue quantitatif (taux d'emploi, nombre de recrutement, de maintien dans l'emploi) que qualitatif (développement des compétences des salariés handicapés, évolution des représentations sur le handicap). D'autre part, gérer de façon autonome l'emploi des personnes handicapées et intégrer cette thématique dans la politique de gestion des Ressources Humaines de l'association.

Ces objectifs se déclinent sur 6 axes suivants :

- 1- Action de sensibilisation
- 2- Mesures en faveur du recrutement des personnes handicapées
- 3- Maintien en emploi des personnes handicapées
- 4- Formation des salariés handicapés
- 5- Condition de travail et évolution de carrières des salariés handicapés
- 6- Collaboration avec le secteur protégé et adapté

1 Action de sensibilisation et communication

Les actions de sensibilisation s'inscriront selon les principes suivants :

- Implication de chaque salarié dans l'accueil et la bonne intégration des salariés handicapés
- Egalité de traitement pour les personnes handicapées sur le lieu de travail, ainsi que dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Une information sur la politique de l'association sera diffusée à l'ensemble des salariés, notamment sur les principes et engagements de l'association en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

2 Mesures en faveur du recrutement des personnes handicapées

Les partenariats et actions nécessaires seront mis en œuvre pour favoriser l'embauche de personnes handicapées, selon 4 axes :

- Diffusion des offres disponibles auprès des candidats handicapés
- Diffusion interne des candidatures de personnes handicapées ayant une formation ou expérience adaptée aux métiers de l'association
- Action de sensibilisation des personnes en charge du recrutement
- Développement de contacts et réunions au sein des associations et des écoles pour inciter les jeunes étudiants handicapés à postuler

3 Maintien en emploi des personnes handicapées

Compte tenu de la présence d'emplois connaissant des conditions d'aptitudes particulières, mise en œuvre de moyens appropriés pour maintenir les salariés développant un handicap ou une inaptitude professionnelle dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités.

A cette fin, l'association mettra en œuvre les aménagements de postes et formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à son aptitude et ses capacités.

4 Formation des salariés handicapés

Les salariés handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés. A ce titre, ils peuvent saisir le responsable des Ressources Humaines ou le hiérarchique pour que soit examiné leur parcours de formation et les besoins qu'ils estiment nécessaires.

PP DC 3 IP
ML SB

5 Conditions de travail et évolution de carrières des personnes handicapées

▪ Egalité de traitement

Les personnes handicapées bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. Les hiérarchies seront sensibilisées sur l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelles des salariés handicapés.

▪ Aménagement des horaires de personnes handicapées

Lorsque des aménagements d'horaires individualisés sont propres à faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, la hiérarchie en examine la possibilité au regard des contraintes opérationnelles et des préconisations du médecin du travail. Les horaires pourront notamment être adaptés au vu de contingences extérieures au travail ou comporter des temps de repos en cours de journée.

6 Collaboration avec le secteur protégé et adapté

L'association entretient des relations avec le secteur protégé et adapté.

A ce titre, il sera mis à disposition de l'ensemble du personnel un référentiel par prestations des associations et entreprises du secteur protégé et adapté avec obligation d'utiliser en priorité les services les plus proches.

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS GENERALES

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

Le présent accord est conclu pour l'année 2016.

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 2016 ».

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 :

PP-SC 4 IB
ML SB

- 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.

Le présent Accord est établi en 6 exemplaires
Fait à Noisy-le-Grand, le 16 Mars 2016

Pour l'Association des Eclaireuses Eclaireurs de France

Sarah BENAZZA

Directrice des Ressources Humaines

Pour la SNAPAC CFTD

Isabelle RIQUOIR

Déléguée syndicale

Pour la CGT Eclé

Mikaël LETERTRE

Délégué syndical

Pour EPA FSU

Patrick PLUNIAN

Délégué syndical

Pour SEP UNSA

David GUALANDI

Délégué syndical