

Accord d'entreprise relatif au dialogue social à l'Ari
Exercice du droit syndical
Calendrier et périodicité des thèmes des négociations

ENTRE :

- **L'ARI**, dont le Siège est situé 26 Rue Saint Sébastien – 13006 Marseille, représentée par son Président M. Jacques PANTALONI,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Mme Christine BERNARDINI, déléguée syndicale centrale,

Le syndicat CGT représenté par M. Didier ZIKA, délégué syndical central,

Le syndicat FO représenté par Mme Dominique HONETZY, déléguée syndicale centrale,

Préambule

Il est rappelé qu'un accord a été conclu le 30 mai 2018 relatif au fonctionnement du CSE Central et des CSEE et la nouvelle organisation du dialogue social à l'Ari¹.

L'employeur et les partenaires sociaux visent un dialogue social de qualité, adapté à la situation de l'Ari et s'accordent sur :

- les conditions et moyens alloués pour l'exercice du droit syndical dans son ensemble au sein de l'Ari,
- le déroulement des négociations collectives, le calendrier et la périodicité des thèmes des négociations annuelles obligatoires (NAO) jusqu'en 2022, en référence à la mandature de 4 ans suite aux élections professionnelles de mai 2018 (cf. représentativités syndicales).

Les dispositions qui suivent tiennent compte des caractéristiques de l'Ari qui est une association multi établissements/services et multi sites de travail répartis à ce jour sur 3 départements (Bouches-du-Rhône, le Vaucluse et Alpes-de-Haute-Provence).

Le présent accord, qui constitue un tout indivisible, se substitue de plein droit à tous accords antérieurs conclus au sein de l'Ari, ainsi qu'à tous usages ou engagements unilatéraux antérieurs à la signature dudit accord et ayant la même cause ou le même objet.

DZ

DH CB

Table des matières

1. Champs d'application	3
2. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE L'ARI	3
2.1. Articulation avec les dispositions conventionnelles.....	3
2.2. Articulation avec les dispositions des accords d'entreprise antérieurs	3
3. FONCTIONS SYNDICALES	3
3.1.1. Délégué syndical	3
3.1.2. Délégué Syndical Central (DSC) et DSC supplémentaire.....	3
3.2. Représentant syndical au CSEE	4
3.3. Représentant syndical au CSEC	4
4. CREDITS D'HEURES MANDATS SYNDICAUX	4
4.1. Tableau des crédits d'heures - mandats syndicaux.....	4
4.2. Report du crédit d'heure et partage des mandats syndicaux.....	5
4.3. Information syndicale pendant le temps de travail	5
4.4. Congés sans solde d'un salarié disposant d'un mandat syndical.....	5
4.5. Principe de refacturation de tout mandat exercé au niveau associatif	5
5. CONDITIONS DE NEGOCIATIONS – CALENDRIER	6
5.1. Déroulement des négociations	6
5.2. Thèmes des négociations et périodicité adaptés à l'Ari.....	6
6. DUREE DETERMINEE DE L'ACCORD et CLAUSE DE RDV.....	7
7. DEPOT LEGAL - COMMUNICATION AUX SALARIES DE L'ARI	8

1. CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les établissements actuels et à venir de l'Ari.

2. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE L'ARI

2.1. ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Sous réserve des négociations en cours du titre II de la CCN 66 relatif au droit syndical, les parties conviennent des dispositions du présent accord. Il est rappelé que les absences pour raisons syndicales prévues à l'article 8 de la CC66 ouvrent droit à maintien de salaire mais n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif.

2.2. ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIONS DES ACCORDS D'ENTREPRISE ANTERIEURS

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions telles que rédigées dans les accords N°8, 9 et 10 respectivement intitulés « Information syndicale » signé le 4 juin 1986, « Fonctionnement syndical » signé le 20 juin 1986 et « Exercice d'un mandat syndical » signé le 18 avril 1988 ne s'appliquent plus. Les parties conviennent de les actualiser et de les remplacer par les mesures prévues au présent accord.

3. FONCTIONS SYNDICALES

3.1.1. Délégué syndical

Le délégué syndical est l'interlocuteur naturel de l'organisation syndicale pour l'employeur : c'est par son intermédiaire que l'organisation fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions.

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Ari peuvent désigner un délégué syndical pour chacun des périmètres CSEE² y compris lorsque l'effectif ne dépasse pas 50 ETP, sous réserve de remplir les conditions de représentativité au niveau du périmètre. Le délégué syndical sur le périmètre du CSEE anime la section syndicale de son périmètre et relaie les informations syndicales en lien avec le DSC.

Chaque fois que l'employeur a l'obligation de consulter le syndicat ou de traiter avec lui, il s'adressera normalement au délégué syndical central de chaque organisation syndicale de l'Ari.

Le délégué syndical central est, sans avoir à présenter de mandat, de plein droit investi du pouvoir de négocier et conclure les accords d'entreprise et protocole d'accord préélectoral.

3.1.2. Délégué Syndical Central (DSC) et DSC supplémentaire

Chaque organisation syndicale représentative à l'Ari peut désigner un délégué syndical central, parmi les délégués syndicaux d'établissements³.

L'Ari accepte la désignation d'un DSC supplémentaire par OS représentative, au-delà des dispositions légales.

Soit 6 personnes au maximum sur la période de validité de l'accord.

3.2. REPRESENTANT SYNDICAL AU CSEE

Seules les OS représentatives au niveau de chaque périmètre peuvent désigner un représentant syndical auprès du CSEE qui doit obligatoirement être choisi parmi les membres du personnel du périmètre auquel il appartient.

Le représentant syndical au CSEE représente son organisation syndicale auprès du comité, il a pour mission essentielle de faire connaître aux membres du comité le point de vue de son syndicat, alors que les membres élus sont les représentants des salariés. Il doit être convoqué à toutes les réunions plénières du CSEE.

Le représentant syndical au CSEE ne dispose d'aucun crédit d'heures.

Un membre élu au CSEE ne peut pas être désigné représentant syndical au CSEE.

3.3. REPRESENTANT SYNDICAL AU CSEC

Les 3 OS représentatives à l'Ari peuvent désigner un représentant syndical au CSE Central parmi les élus d'un CSEE ou parmi les représentants syndicaux auprès d'un CSEE.

Il dispose d'un crédit de 20 heures par mois.

Un membre élu au CSE Central ne peut pas être désigné représentant syndical au CSE Central.

4. CREDITS D'HEURES MANDATS SYNDICAUX

4.1. TABLEAU DES CREDITS D'HEURES - MANDATS SYNDICAUX

Mandat	Crédit d'heures mensuel légal	Crédits d'heures accordés au titre du présent accord par l'employeur
DSC	0	0
DSC supplémentaire	0	0
DS d'établissement périmètre <50 ETP	0	4 heures par mois portées à 12h par mois si le DSE est aussi DSC
DS d'établissement périmètre >50 ETP	12h par mois	12h par mois
3 Délégations syndicales : - CGT - CFDT - FO	18 h par an et par OS	2 h de préparation par réunion NAO soit 24 h par an et par délégation calculée comme suit : $3 \times 2h \times 4 = 24 h$. Chaque délégation étant composée de 4 personnes maximum dont les DSC et dans la limite de 3 réunions par an.
1 Représentant Syndical au CSE Central de l'Ari par OS représentative	20h par mois par RS au CSEC	Chaque RS au CSE Central pourra partager son crédit mensuel avec : - le DSC - le DSC supplémentaire Le report d'un mois sur l'autre est possible dans les mêmes limites et conditions que les autres mandats.

4.2. REPORT DU CREDIT D'HEURE ET PARTAGE DES MANDATS SYNDICAUX

Les parties conviennent des éléments qui suivent et en application du tableau ci-dessus récapitulatif, l'attribution ou non, de crédits d'heures selon la mission syndicale exercée et en l'état des périmètres de CSEE pour la mandature actuelle :

La période de référence pour le report d'un mois sur l'autre des heures de délégation syndicales est possible dans la limite de 1,5 fois le crédit d'heures mensuel et de l'année civile, soit de janvier à décembre. En contrepartie, il est convenu que les délégués bénéficiant de crédits d'heures peuvent disposer de ce plafond allant jusqu'à 1,5 fois le crédit d'heures mensuel dès le mois de janvier N.

Les parties conviennent que tout solde éventuel d'heures à la fin de l'année civile N sera automatiquement remis à zéro et qu'aucun report de crédit d'heures ne sera possible sur l'année civile suivante N+1.

Le principe du partage est accordé par l'employeur uniquement pour le mandat de Représentant Syndical au CSEC avec le DSC et le DSC Supplémentaire de l'organisation syndicale correspondante.

4.3. INFORMATION SYNDICALE PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Une information syndicale peut être exceptionnellement accordée sur le temps de travail après négociation entre les OS et le directeur/la directrice d'établissement, dans la limite d'une heure maximum, organisée au mieux des nécessités de services. Pour ce faire, l'OS demandeuse devra préciser la thématique de son intervention (par exemple : préparation des élections professionnelles).

Bien entendu d'autres réunions peuvent être organisées hors temps de travail comme le prévoit la Convention Collective.

4.4. CONGES SANS SOLDE D'UN SALARIE DISPOSANT D'UN MANDAT SYNDICAL

Les parties conviennent que, sur proposition de toute OS représentative, des congés sans solde à temps plein ou à temps partiel peuvent être accordés à tout salarié afin de lui permettre d'exercer un mandat syndical au niveau départemental, régional ou national, pour une durée d'au plus 3 ans. Les modalités suivantes devront être remplies :

- Le salarié doit informer la direction de son établissement et la DRH, au moins 3 mois avant la date de départ qu'il a choisie. En cas de congé sans solde à temps partiel, il conviendra de trouver un accord préalable afin de définir la durée hebdomadaire travail/absence au mieux des intérêts du service.
- La durée du congé est fixée par écrit de date à date, entre le salarié et la direction d'établissement.
- La durée maximale de ce congé est de 3 ans, éventuellement renouvelable une seule pour une durée de 2 ans. Le renouvellement devra être sollicité par écrit au moins 3 mois à l'avance.
- Au cours de cette période, le représentant du personnel bénéficiera de la même progression professionnelle au sein de la grille de positionnement conventionnelle et de rémunération et continuera d'acquiescer de l'ancienneté.

4.5. PRINCIPE DE REFACTURATION DE TOUT MANDAT EXERCE AU NIVEAU ASSOCIATIF

Il est convenu de refacturer entre les établissements tous les mandats centraux et temps de réunion, de la délégation NAO, du secrétaire et trésorier du CSEC et RSCSEC, ce au prorata des ETP présents au 31/12 par établissement.

5. CONDITIONS DE NEGOCIATIONS – CALENDRIER

5.1. DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS

Afin de permettre d'améliorer l'organisation générale et l'efficacité des négociations, les parties conviennent d'arrêter l'agenda annuel et modalités qui suivent.

Le principe de 3 réunions par an consacrées aux négociations, hors réunion d'ouverture telle que définie ci-dessous, d'une durée maximale de 4 heures, est retenu sauf accord des parties pour en ajouter ponctuellement. Toute organisation syndicale pourra en faire la demande à l'employeur.

Les parties conviennent que le choix des sujets à traiter parmi l'ensemble des propositions s'effectuera par alternance d'un sujet présenté par les OS puis d'un sujet présenté par l'employeur.

- Calendrier annuel :

Janvier N :

Les partenaires sociaux conviennent d'organiser la NAO sur l'année civile, avec chaque année en janvier, l'ouverture des négociations. Lors de cette réunion, les délégués syndicaux centraux s'engagent à se présenter avec une liste des personnes formant la délégation et les points qu'ils entendent porter à la négociation. L'employeur indiquera également les thèmes qu'il souhaite discuter.

Il est convenu que ces thèmes devront être explicites pour permettre l'étude des demandes.

Lors de cette réunion, les dates des 3 réunions seront fixées entre septembre et la fin d'année

Juin N : L'employeur remettra aux délégations syndicales les éléments nécessaires à l'étude des points de négociation, et inversement. Il est convenu que des échanges par courriel pourront avoir lieu dans l'intervalle, le cas échéant.

Septembre - octobre - novembre N: selon le calendrier fixé en début d'année, une réunion par mois de négociation se tiendra, dont la réunion de clôture.

- Modalités pratiques :
 - 1) La convocation et l'ordre du jour formalisés pour chaque réunion (entre septembre et novembre) est adressé au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, par courrier électronique.
 - 2) Les parties conviennent de se transmettre mutuellement l'état de leurs demandes et réponses le plus en amont possible des réunions.
 - 3) L'envoi d'un projet d'accord au moins 15 jours ouvrés avant la réunion suivante.

Le lieu des réunions est fixé par défaut au siège de l'Ari.

5.2. THEMES DES NEGOCIATIONS ET PERIODICITE ADAPTES A L'ARI

Les 3 grands thèmes de négociation rappelés dans le tableau ci-dessous sont d'ordre public et les sous-thèmes peuvent être adaptés en application de l'article 2242-10 du code du travail.

L'Ari souhaite se saisir de ces nouveautés qui permettent d'affiner le calendrier et thèmes des négociations des années à venir.

C'est aussi l'occasion de valoriser notre politique de développement de compétences des salariés, d'amélioration et d'adaptation de leurs conditions de travail, bien que notre GPEC ne se limite pas à cela. En effet, non inscrite à ce jour dans un accord d'entreprise spécifique, elle existe au-travers de

notre politique RH plus vaste. De plus, les parties conviennent d'adapter ces axes de négociations collectives pour tenir compte des particularités de notre secteur soumis aux procédures d'agrément et de validation d'engagement de dépenses par les différentes tutelles, contraignant nos marges de manœuvre financières.

Ainsi, s'agissant de l'axe relatif au partage de la valeur ajoutée au sens strict et tel qu'utilisé dans les entreprises commerciales, il est rappelé que l'Ari est une association à but non lucratif et que seules des mesures n'ayant pas d'impact financier direct peuvent être envisagées, à moyens constants. Dans le cas contraire, il faudra les soumettre à l'agrément des financeurs et obtenir leur autorisation avant une éventuelle application. Les rémunérations de base sont par ailleurs fixées dans les grilles de rémunérations de la CCNT 15/03/1966 et l'évolution de la valeur du point résultent des négociations paritaires, dont les accords doivent aussi obtenir un agrément ministériel, ce qui limite également nos possibilités.

Cela rejoint l'axe relatif à la rémunération sur lequel l'employeur entend d'ailleurs aborder une réflexion élargie sur l'adaptation de ces grilles de rémunérations conventionnelles dans le cadre des nouvelles dispositions légales relatives au dialogue social. En effet, il conviendra de tout mettre en œuvre pour résoudre, sinon diminuer, les difficultés rencontrées telles l'impossibilité de recruter ou le turn-over très important des personnes qualifiées sur les métiers dits en tension, le manque d'équité historique entre secteurs d'activité sur les congés supplémentaires, le peu d'évolution des grilles de rémunération, etc. Dans ce cadre, une étude globale sera menée, l'accord relatif aux congés supplémentaires dans le secteur adulte actuellement en vigueur arrivant à son terme en décembre 2019.

Tous ces axes nécessiteront plusieurs mois de travail et d'échanges avec les partenaires sociaux tout au long des 4 prochaines années. Il est convenu de fixer les grands thèmes et calendrier comme suit :

Axes légaux	Adaptation à l'Ari
Axe 1 - Salaires effectifs, Temps de travail et partage de la valeur ajoutée	Une fois par an : 1. Rémunération 2. Temps de travail 3. Prévoyance / Mutuelle
Axe 2 - Egalité professionnelle et Qualité de Vie au Travail	En 2019 - 2020 - 2021- 2022 : 4. QVT et Responsabilité Sociale d'Entreprise
Axe 3 - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et mixité des emplois	Une fois par an au moins pour les axes de la formation associative.

6. DUREE DETERMINEE DE L'ACCORD et CLAUSE DE RDV

Conformément à article L.2242.11, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans.


L'application du présent accord sera examinée dans le cadre d'une réunion NAO si des éventuelles difficultés de mise en œuvre apparaissent.

92 CB DA

7. DEPOT LEGAL - COMMUNICATION AUX SALARIES DE L'ARI

Le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives de l'Ari. L'accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines au greffe du conseil de prud'hommes compétent ainsi qu'auprès de la DIRECCTE des Bouches-du-Rhône selon les règles prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail via la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail.

Fait à Marseille le 30/04/2019

Le représentant de la CFDT		Le Président Recteur Jacques PANTALONI 
Le représentant de la CGT		
Le représentant de FO		

¹ En application de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, la fusion des 3 instances DP/CE/CHSCT est effective à l'Ari avec la mise en place du CSE depuis le 1^{er} juin 2018.

² Cf. Annexe 1 – Périmètres d'Établissements des 15 CSEE de l'accord de fonctionnement CSEC et CSEE et Nouvelle organisation du dialogue social à l'Ari.

³ L'article [L. 2143-5](#) du code du travail prévoit notamment que dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer les fonctions de délégué syndical d'entreprise dit délégué syndical central.