



AEIM

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF
A LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE

L'Association A.E.I.M. dont le siège social est situé 8, rue du Bois de la Champelle -
54500 VANDŒUVRE,

représentée par Monsieur Jacques JEANJEAN, en sa qualité de Président.

Et,

**Monsieur Jean-Pierre BLAIE, Directeur d'Association
Monsieur Giovanni LONGO, Directeur Adjoint d'Association
Monsieur Thierry LIGEROT, Chef du Service du Personnel
Monsieur Michel ENGELBERT, Directeur d'établissement**

D'UNE PART,

Et,

- **Le Syndicat C.F.D.T.**
4 rue des Chanoines
B.P. 395
54007 NANCY CEDEX
Représenté par Monsieur Henri IWANKOWSKI, Délégué Syndical d'Entreprise, assisté de
Monsieur Yamin BENSAL, Madame Evelyne MART, Madame Colette MITRE
- **Le Syndicat C.G.T.**
17 rue Drouin
54000 NANCY
Représenté par Madame Françoise SEIROLLE, Déléguée Syndicale d'Entreprise, assistée de
Madame Muriel FERNANDEZ, Monsieur Eric DELOEUVRE, Monsieur Roland QUILLE
- **Le Syndicat F.O.**
12 rue Raugraff
B.P. 558
54009 NANCY
Représenté par Monsieur Jean-Paul BERNARDINI, Délégué Syndical d'Entreprise, assisté de
Monsieur Jacques CUNAT, Monsieur Albert LADAME, Madame Claude PARMENTIER
- **Le Syndicat C.G.C.**
39 rue Victor Massé
75009 PARIS
Représenté par Monsieur Gérard STRABACH, Délégué Syndical d'Entreprise, assisté de
Monsieur Michel HIEN, Monsieur Jean-Louis RICHY, Madame Evelyne USQUELIS

D'AUTRE PART,

ADULTES ET ENFANTS INADAPTÉS MENTAUX

ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE DE PARENTS ET D'AMIS

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE, AFFILIÉE A L'UNAPEI
A.R.T.T. A.E.I.M.

23/06/99

PARC CLUB DE NANCY-BRABOIS - 8, RUE DU BOIS DE LA CHAMPILLE - B.P. 240 - 54506 VANDŒUVRE-LÈS-NANCY CEDEX
TÉL. 03 83 44 30 65 - FAX 03 83 44 30 54 - CCP NANCY 1679 55 M

PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité s'engager dans une dynamique de réduction du temps de travail avec un double objectif :

1. **Maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers des établissements, s'inscrivant dans un souci d'amélioration de la qualité. Les parties conviennent d'intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail prévus par la Loi et la Convention Collective dans le même souci de privilégier le service rendu et de tenir compte des aspirations du personnel.**
2. **S'engager dans une procédure d'anticipation de la réduction du temps de travail dans une perspective de création d'emplois. A ce titre, le présent accord est conclu notamment en application des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui a pour objet l'attribution d'aides financières à la réduction du temps de travail.**

Les parties du présent accord ont convenu de mettre en œuvre, l'accord cadre, conclu dans le cadre de la Convention Collective du 16 mars 1966, relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999.

Le présent accord d'entreprise constitue un accord complémentaire d'adaptation conformément aux dispositions de l'article 3.III de la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998. A défaut des dispositions spécifiques prévues par le présent accord, il sera fait application des dispositions de l'accord cadre du 12 mars 1999.

L'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent accord et notamment la volonté des signataires de **concilier aspirations sociales et objectifs économiques**, font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Les parties reconnaissent enfin que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un **dispositif globalement plus favorable** que les dispositions conventionnelles applicables à ce jour au sein de l'entreprise en matière de durée et d'organisation du travail.

Cette appréciation de la notion de **caractère plus avantageux** doit être opérée globalement et doit nécessairement intégrer cumulativement les **effets positifs d'une réduction de la durée du travail** et les **effets positifs des embauches** venant en compensation de cette réduction.


G.S
H.E

23/06/99

A.R.T.T. A.E.I.M.




2

I. - DISPOSITIONS GENERALES

1.1. CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

- la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation d'incitation relative à la réduction du temps de travail et de ses décrets d'application.
- l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1^{er} avril 1999 (en attente d'agrément).
- dans le cadre de la Convention Collective du 15 mars 1966, l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction de temps de travail du 12 mars 1999 (en attente d'agrément).

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée à son agrément conformément aux dispositions de l'article 16 de la Loi du 30 juin 1975 et à la conclusion d'une convention avec l'Etat. Le présent accord deviendrait donc caduc si cette convention n'était pas signée ou si les dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à sa conclusion venaient à être modifiées ou à disparaître. Il en serait de même si l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 et l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail ne produisaient pas leur plein effet juridique (agrément ou extension).

1.2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des établissements de l'A.E.I.M. sous Convention Collective 1966 excepté les 2 cadres dirigeants : directeur d'association et directeur adjoint d'association. Sont également exclus du présent accord les 2 Ateliers Protégés gérés par l'A.E.I.M. :

- ✓ L'Atelier Protégé Prestations de Services de VANDOEUVRE pour lequel un accord a déjà été conclu le 1^{er} mars 1999
- Et
- ✓ L'Atelier Protégé « Val Fleuri » de LIVERDUN

Sont toutefois exclus du champ d'application du présent accord :

- les salariés titulaires de **contrat emploi solidarité** pour lesquels la réglementation spécifique les concernant exige un temps de travail intangible de 20 heures hebdomadaires.

1.3. DATE D'EFFET – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dans les trois mois qui suivent la signature de la convention avec l'Etat (D.D.T.E.F.P.), prévue à l'article 3 IV de la Loi du 13 juin 1998.

En cas de modifications législatives ou réglementaires portant notamment sur le régime des heures supplémentaires et règles relatives à l'organisation et à la modification du temps de travail, les parties conviennent d'ouvrir des négociations destinées à permettre l'adaptation aux dispositions nouvelles.

Dans cet esprit, la direction convoquera les organisations syndicales représentatives à cette négociation dans le délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance des modifications susceptibles d'interférer sur le présent accord.

1.4. DENONCIATION – REVISION

La dénonciation du présent accord ne peut être que totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

En cas de dénonciation par l'une des parties, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

.../...

A effet de conclure un nouvel accord, la Direction de l'Association devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre suivant la date de dénonciation du présent accord.

Par partie au sens du présent article, il y a lieu d'entendre :

- ☞ d'une part, l'Association
- ☞ d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Si une seule organisation syndicale signataire dénonce le présent accord, celui-ci continuera à lier, s'ils existent, les autres signataires et donc à produire effet dans les relations de travail au sein de l'Association.

Dans les mêmes conditions que celles où ils peuvent le dénoncer, l'employeur, les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord d'entreprise ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En l'absence d'accord unanime de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité sur un texte nouveau, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

1.5. INTERPRETATION

Le présent accord fait la loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront par la suite adhéré sans réserve et en totalité.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation.

A cet effet, sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, la direction de l'Association convoquera, dans un délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance du différend, une commission composée d'un délégué syndical par organisation et d'autant de membres désignés par l'Association.

L'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative adoptée par toutes les parties signataires du présent accord, ou y ayant adhéré sans réserve et en totalité, accord auquel elle sera annexée.

II. - DUREE DU TRAVAIL

2.1. REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1.1. La nouvelle durée du travail

1. Approche hebdomadaire

La durée effective de travail au sens de l'article L.212-4 du code du Travail est actuellement de 39 heures hebdomadaires pour l'ensemble du personnel des établissements de l'Association.

Elle sera de 35 heures de travail effectif hebdomadaire pour l'ensemble du personnel des établissements, quelle que soit la forme de réduction retenue ; cette réduction entrera en vigueur dans les 3 mois qui suivent la signature de la convention entre l'A.E.I.M. et la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

2. Approche annuelle

Les partenaires sociaux constatent que la durée annuelle de travail effectif est :

.../...

- Salariés bénéficiant de **9 jours** de congés payés supplémentaires :
 - le temps de travail effectif annuel est de :
 $225 - 9 = 216$ jours $216/5 = 43,2$ semaines ; $43,2 \times 39 = 1\ 684,8$ h
 - La nouvelle durée annuelle de travail est de : $43,2 \times 35 = 1\ 512$ h
- Salariés bénéficiant de **18 jours** de congés payés supplémentaires :
 - le temps de travail effectif annuel est de :
 $225 - 18 = 207$ jours $207/5 = 41,4$ semaines ; $41,4 \times 39 = 1\ 614,6$ h
 - La nouvelle durée annuelle de travail est de : $41,4 \times 35 = 1\ 449$ h

Par congés payés supplémentaires, il convient d'entendre aussi bien les congés supplémentaires conventionnels que les congés exceptionnels pour sujétion spéciale attribués dans le cadre de l'accord AEIM du 19/10/90 pour les personnels de l'annexe 10.

2.1.2. Les dispositions relatives aux salariés à temps partiels

Préalablement, à la mise en application des dispositions de l'article 8 de l'accord cadre du 12 mars 1999, l'ensemble des salariés à temps partiels fera l'objet d'une consultation individuelle afin d'être informés des modalités pratiques de cet article et de pouvoir exprimer son choix.

Sauf refus de leur part notifié conformément aux dispositions de l'accord cadre du 12 mars 1999, ils se verront donc appliquer une réduction de leur temps de travail de 10% comme pour les salariés à temps plein.

2.1.3. Les dispositions relatives au personnel d'encadrement

L'article 9 de l'accord cadre du 12 mars 1999 prévoit pour le personnel d'encadrement non soumis à horaire préalablement défini le bénéfice de jours de repos annuel accordé en compensation de la réduction de la durée du temps de travail.

Les parties conviennent de ne retenir dans cette catégorie de personnel que les cadres suivants : Directeurs d'établissements, directeurs adjoints, chefs de service internat et M.A.S.. Pour ces salariés le nombre de jours accordé au titre de cet article est fixé à 23 jours ouvrés.

Ces jours de congés peuvent faire l'objet d'ouverture d'un compte épargne temps. Ce compte épargne temps peut être alimenté sur le modèle découlant de l'article 17, 2^{ème} alinéa de l'accord de branche : report de congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an, conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires et des congés conventionnels supplémentaires.

2.2. LES MODALITES D'ORGANISATION DE LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

2.2.1. Les principes

Au regard de la diversité des situations constatées, les partenaires sociaux s'accordent à considérer que la réduction de la durée du travail pourra prendre différentes formes selon les services et établissements.

Les formes retenues de réduction de la durée du travail sont celles ci-dessous exposées (cf article 2.2.2.) dans le respect des principes prévus à l'article 20 de l'accord cadre du 12 mars 1999 adaptés aux formes d'organisation du travail retenues.

2.2.2. Les formes possibles de réduction de la durée hebdomadaire du travail

Au regard de la diversité des situations constatées, les partenaires sociaux considèrent que la réduction de la durée du travail pourra prendre différentes formes selon les services, les catégories ou les secteurs.

GS
H.F

.../...
dd

....

A compter de la date d'application du présent accord, la réduction de la durée du travail se fera selon les modalités prévues dans le tableau annexé (Annexe 1 : organisation du travail)

III. - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. DISPOSITIONS PARTICULIERES

Ce chapitre apporte un certain nombre d'aménagements aux dispositions prévues à l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 et à l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999 ayant servi de cadre à ce présent accord.

3.1.1. Les pauses

Après avoir rappelé les dispositions introduites par la loi du 13 juin 1998 dans son article 6 et qui précise qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 H sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 mn.

Les parties conviennent qu'une pause non rémunérée de 20 mn sera incluse dans la journée de travail des salariés concernés par ces dispositions, cette pause n'étant pas considérée comme du temps de travail effectif. De plus la durée de cette interruption non rémunérée sera portée à 30 mn minimum pour les salariés pour lesquels cette pause constitue le temps de repas.

D'une façon générale, pour les personnels du secteur hébergement qui ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail durant la pause, celle-ci sera assimilée à du travail effectif et rémunérée comme tel. Cette disposition pourra être exceptionnellement étendue pour les autres secteurs à des situations du type sortie, transfert.

3.1.2. Les repas

Après avoir rappelé les dispositions conventionnelles de l'article 10 de l'annexe 3 et l'article 3 de l'annexe 10 concernant les personnels bénéficiant de la gratuité des repas, les parties précisent que le temps de repas n'est assimilé à du temps de travail effectif que pour les seuls personnels assurant la mission d'encadrement thérapeutique ou pédagogique pendant celui-ci.

Pour toutes les autres catégories de personnels à l'exception des chefs de service du secteur hébergement, il sera fait application des dispositions de l'article 44 de la Convention Collective.

3.1.3. Les temps de préparation

Les parties rappellent les dispositions de l'article 20.9 de l'accord du 12 mars 1999 concernant la répartition du temps de travail des personnels relevant de l'article 5 de l'annexe 3 et de l'article 4 de l'annexe 4 en particulier le point sur lequel chacune des séquences de travail de ces salariés devra être réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail (10 %).

Pour les personnels éducatifs des foyers d'hébergement ainsi que des personnels assurant un encadrement direct à la M.A.S., les heures de réunions de synthèse ou de coordination ne pourront être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

3.1.4 La durée du travail

1. Durée quotidienne

Les parties conviennent d'adapter les dispositions concernant la durée quotidienne du travail et de porter celle-ci de 10 H à 12 H pour les personnels du secteur hébergement assurant l'encadrement des personnes handicapées. Cette dérogation ne s'applique que sur les week-ends, les jours fériés et les périodes de vacances.

2. Durée hebdomadaire

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'annualisation telle que prévue à l'article 12 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, les parties conviennent de limiter à 3 semaines le nombre de semaines consécutives pendant lesquelles le salarié peut effectuer la limite maximum de 44 H par semaine.

3.2. DECOMPTE DES HEURES DE TRAVAIL PAR CYCLE DE TRAVAIL

Eu égard aux besoins des établissements ou services tels que précisés sur l'annexe 1 - Organisation du travail.

La durée hebdomadaire du travail de ces établissements ou services sera organisée sous forme de cycle de travail conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999.

La durée maximale du cycle de travail ne dépassera pas 12 semaines consécutives.

Les heures supplémentaires seront celles qui dépassent la durée moyenne hebdomadaire légale calculée sur la durée du cycle.

3.3. ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties estiment que l'annualisation du temps de travail est l'organisation qui permet le mieux de répondre aux exigences et aux contraintes de fonctionnement des établissements et services tels que repérés sur l'annexe 1 – Organisation du travail.

Les modalités de répartition de la durée de travail réduite s'inscrivent donc dans le cadre des dispositions de l'article L.212-2-1 du Code du travail et de l'article 12 et suivants de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 qui permettent de faire varier la durée hebdomadaire en fonction des fluctuations d'activité,

3.3.1. Calendrier

L'annualisation est établie selon une programmation indicative trimestrielle qui fait l'objet d'une consultation des membres du CHSCT et du comité d'entreprise.

Cette programmation est portée à la connaissance du personnel concerné par voie d'affichage 15 jours calendaires au moins avant son application.

Il est toutefois expressément convenu, compte tenu de l'impossibilité de prévoir avec précision le calendrier des charges de travail, que cette programmation pourra être modifiée en tant que de besoin au début de chaque mois.

Les modifications apportées feront l'objet des mêmes mesures de publicité. Les délais dans lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement de l'horaire est fixé à 7 jours calendaires.

En cas d'urgence, le délai fixé pourra être réduit.

3.3.2. Lissage de la rémunération

La rémunération sera lissée sur la base d'un horaire mensualisé de 151, 67 heures.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période) sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaire sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux légaux en vigueur.

3.3.3. Conséquence en cas de dépassement de la durée annuelle

L'employeur arrêtera chaque compte individuel d'heures de travail à l'issue de chaque période annuelle.

Si la situation fait apparaître que la durée du travail effectif a excédé sur l'année le nombre d'heures défini dans l'article 2.1.1. du présent accord rapporté au temps de base du salarié, les heures effectuées au-delà de cette durée seront compensées par l'octroi d'un repos majoré de 25%.

GS
P.T

.../...

3.4. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS

Au regard de la situation particulière de certains personnels, et conformément à l'article 4 du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail sera aménagée sous forme de jours de repos.

Cette réduction se fera en application de l'article 13 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 pour les catégories suivantes :

- **Salariés dont l'horaire est fixé à 37 H et bénéficiant de 12 jours de repos :**
 - . chefs d'atelier ou adjoints techniques
 - . cadres du Siège

- **Salariés dont l'horaire est fixé à 36 H et bénéficiant de 6 jours de repos :**
 - . personnels administratifs des établissements fonctionnant avec une période de fermeture
 - . personnels des services généraux des établissements fonctionnant avec une période de fermeture

Ces journées de repos devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence.

Par année de référence il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans ces services.

Ces journées de repos devront être prises conformément aux dispositions de l'article 13 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999.

3.5. COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Les salariés comptant un an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un compte épargne-temps dans les conditions prévues par les articles 16 à 24 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999.

Dans le cadre de cet accord pourront bénéficier de ces dispositions les chefs d'atelier et cadres du Siège.

3.6. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999 les éventuelles heures supplémentaires effectuées donneront lieu prioritairement à compensation sous forme de jours de repos.

Le repos pourra être pris par journée entière ou par demi-journée dans un délai maximum de 3 mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 2 semaines, de préférence dans une période de faible activité.

3.7. MODALITES DE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

En référence à la circulaire du 17 mars 1999, il sera porté contrôle de la durée du temps de travail conformément à la mise en œuvre du décret du 18 décembre 1992 relatif au contrôle sur la durée du travail.

Ces modalités de contrôle seront étudiées par les différentes commissions chargées de la mise en œuvre du présent accord.

IV. - INCIDENCE DE LA DIMINUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR LES REMUNERATIONS

Il sera fait strictement application des dispositions des articles 10, 11 et 12 de l'accord cadre du 12 mars 1999.

.../...

Handwritten initials:
GS
H.I

23/06/99

A.R.T.T. A.E.I.M.

Handwritten initials:
L.P.
L.L.

5.1. EMBauchES COMPENSATRICES

L'Association s'engage à compenser la réduction du temps de travail faisant l'objet du présent accord par des embauches compensatrices de préférence sous la forme de C.D.I.

Conformément aux dispositions du décret du 22 juin 1998, l'effectif des établissements concernés par la réduction du temps de travail, apprécié sur les douze mois qui précèdent la date d'entrée en vigueur de l'accord selon les règles prévues par l'article L. 421-2 du Code de travail est de 804 salariés (équivalent temps plein).

L'Association s'engage à procéder à des embauches représentant au minimum 6 % de l'effectif ci-dessus soit 48,25 embauches (équivalent temps plein) sur la base du nouvel horaire annuel collectif de travail. Ces embauches devront intervenir au plus tard dans les 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les embauches seront faites dans les secteurs et selon le calendrier prévisionnel suivants :

Financiers / Ets concernés	Nombre	Dates limites d'embauche
S.D.A.S. F.H.S. - Foyer « Cibulka » - Foyer « Collon » - Foyer « Huart » - Foyers Résidences + SAS Foyers de semaine Lunéville - Liverdun - Villers la Montagne Foyers Occupationnels « Michelet » - « La Ferme »	11,15	1/3 dans les 6 mois et l'ensemble dans un délai maximum d'1 an
DDASS Sécurité Sociale I.M.E. BRIEY - CHENIERES - TOUL - PT A MOUSSON - LUNEVILLE - « Raymond Carel » - S.S.E.S.D. - M.A.S.	19,50	
DDASS Aide Sociale C.A.T. BRIEY - PIENNES - LUDRES PT A MOUSSON - HEILLECOURT - LIVERDUN - LUNEVILLE - ST NICOLAS DE PORT - VILLERS LA MONTAGNE Production C.A.T. BRIEY - PIENNES - LUDRES PT A MOUSSON - HEILLECOURT - LIVERDUN - LUNEVILLE - ST NICOLAS DE PORT - VILLERS LA MONTAGNE	15,50 15,28	
Association	2,10	

Les embauches compensatrices seront effectuées par des recrutements extérieurs.

Toutefois pour les emplois créés au titre de la R.T.T., les salariés titulaires de contrats de travail à temps partiel pourront déposer leurs candidatures étant précisé qu'il ne pourra être donné satisfaction aux demandes que pour un maximum de 49 % de l'obligation d'embauche.

5.2. MAINTIEN DES EFFECTIFS

En application de l'article 3.IV de la loi du 13 juin 1998, l'Association s'engage à maintenir le niveau des effectifs visés à l'article précédent, augmenté des nouvelles embauches pendant une durée de 3 ans à compter de la dernière des embauches effectuées en application de l'article 5.1.

VII. - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord et de veiller à la cohérence de son application pour l'ensemble des établissements et services de l'A.E.I.M. les parties conviennent de la mise en place d'instances à trois niveaux : Association - Secteurs - Etablissements.

.../...
6.1. AU NIVEAU DE L'ASSOCIATION

- MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE VALIDATION COMPOSEE DE :
 - . 4 représentants de l'employeur ayant participé aux négociations
 - . et des délégués syndicaux signataires du présent accord.

- MISSION :
 - La commission sera chargée de :
 - ◆ Valider les options organisationnelles retenues dans les établissements,
 - ◆ Veiller à leur cohérence
 - ◆ Arbitrer les cas litigieux

6.2. AU NIVEAU DES SECTEURS

- MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION TECHNIQUE chargée d'intervenir dans les différentes réunions organisées au sein de chaque secteur. Elle sera composée de :
 - . Représentants de l'employeur, directeur ou directeur adjoint et chef du personnel
 - . 1 directeur représentant chacun des secteurs
 - . 1 appui méthodologique extérieur
 - . 1 appui juridique extérieur
 - . 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire (D.S. + 1 personne mandatée)

- MISSION :

Cette commission interviendra pour chaque secteur avec l'ensemble des directeurs d'établissement du secteur concerné.

- MISSIONS TECHNIQUES :
 - ◆ Définir les schémas organisationnels à mettre en œuvre
 - ◆ Assurer la cohérence au sein d'un secteur.
 - ◆ Proposer une répartition des postes créés par la R.T.T. : (temps plein, temps partiels, catégories d'emplois).

6.3. AU NIVEAU DE L'ETABLISSEMENT

Niveau opérationnel du dispositif composé des directeurs, directeurs adjoints et/ou chefs de services, les chefs d'atelier pour les C.A.T., les délégués du personnel et les représentants syndicaux d'établissement.

- MISSION :
 - ◆ Repérer les situations particulières
 - ◆ Rechercher les solutions organisationnelles et besoins en postes créés par la R.T.T. : temps plein, temps partiels, catégories d'emplois
 - ◆ Assurer la mise en œuvre des schémas validés

6.4. LES PARTIES CONVIENNENT DE PRESENTER LE DISPOSITIF, ETAPE PAR ETAPE, AUX COMMISSIONS D'ETABLISSEMENT ET AU COMITE D'ENTREPRISE.

VII. – SUIVI DE L'ACCORD

L'application de ce présent accord sera suivie par une commission constituée à cet effet.

7.1. COMPOSITION

La commission sera composée :

- des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord collectif.
- du représentant de l'Association assisté du directeur adjoint et du chef du service du personnel.

La commission pourra s'adjoindre, en fonction de l'ordre du jour et d'un commun accord entre ses membres, des représentants des différents services chargés de mettre en œuvre la réduction du temps de travail et la nouvelle organisation qui en résulte.

Handwritten initials:
GS
H.I.

23/06/99

A.R.T.T. A.E.I.M.

Handwritten initials:
MLB
cd

10

.../...
7.2. MISSION

La commission sera chargée :

- de suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord et notamment de :
 - la mise en œuvre des nouveaux horaires
 - le suivi de la nouvelle organisation du travail
 - la réalisation des embauches programmées
- de proposer des mesures d'ajustement au regard des difficultés rencontrées.

7.3. REUNIONS

Les réunions seront présidées par le représentant de l'Association qui devra prendre l'initiative de convoquer la commission de suivi aux échéances prévues.

La périodicité des réunions sera d'une réunion tous les mois au cours de la première année puis d'une réunion tous les trimestres au cours des deux années suivantes.

Au-delà le suivi sera opéré avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

VIII. - PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord a été soumis préalablement par M. IWANKOWSKI, Délégué Syndical C.F.D.T. - Mme SEIROLLE, Déléguée Syndicale C.G.T. - M. BERNARDINI, Délégué Syndical F.O. - M. STRABACH, Délégué Syndical C.G.C. auprès de leur syndicat.

A l'initiative de l'Association, le présent accord sera soumis à la procédure d'agrément prévue par l'article 16 de la Loi du 30 juin 1975.

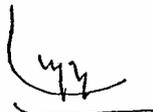
Il sera déposé par l'entreprise en 5 exemplaires, auprès de la D.D.T.E.F.P. de Meurthe et Moselle

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de NANCY - BRIEY - LUNEVILLE

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction et une copie sera remise aux délégués du personnel et du comité d'entreprise.

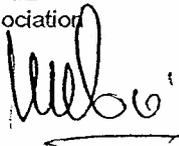
Fait à VANDOEUVRE, le 23 JUIN 1999

Pour l'A.E.I.M.



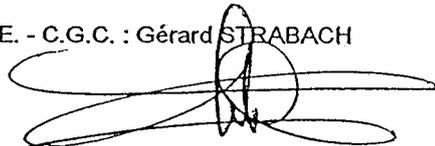
Jacques JEANJEAN
Président

Jean-Pierre BLAIE
Directeur d'Association

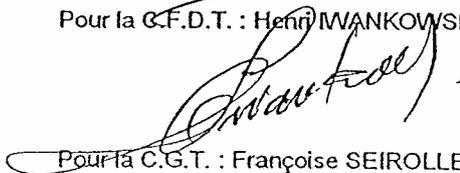


La Représentation syndicale de
L'A.E.I.M. de Meurthe et Moselle

Pour la C.F.E. - C.G.C. : Gérard STRABACH



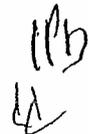
Pour la C.F.D.T. : Henri IWANKOWSKI



Pour la C.G.T. : Françoise SEIROLLE

Pour F.O. : Jean-Paul BERNARDINI

Par délégation



A.R.T.T. A.E.I.M.




H.F. 23/06/99

ANNEXE 1 - ORGANISATION DU TRAVAIL A LA DATE DE LA SIGNATURE DE L'ACCORD

SECTEURS	ANOMALIES RYTHME DE TRAVAIL		SANS ANOMALIE DU RYTHME DE TRAVAIL		ETABLISSEMENTS
	Catégories de Personnels	Mode Organisationnel	Catégories de Personnels	Mode Organisationnel	
Hébergement	<ul style="list-style-type: none"> Personnels Educatifs Personnels Services Généraux 	ANNUALISATION	<ul style="list-style-type: none"> Pers. Educatifs (Foyer Occup.) Personnels Services Généraux Ts les pers. Services Administr. Autres Cadres 	HEBDOMADAIRE	<ul style="list-style-type: none"> Foyers temps plein Foyers de semaine F.H.S. (nuit) Foyers Occupationnels I.M.E. « R. Carel » S.A.S.
C.A.T. F.H.S. (soutien jour)			<ul style="list-style-type: none"> Tous les Personnels 	HEBDOMADAIRE	<ul style="list-style-type: none"> C.A.T. VILLERS - BRIEY PIENNES - PT A MOUSSON LUDRES - LIVERDUN - ST NICOLAS DE PORT - LUNEVILLE - HEILLECOURT - F.H.S. (soutien jour)
I.M.E.	<ul style="list-style-type: none"> Ts les Pers. éducatifs d'Internat Personnels Services Généraux d'Internat 	ANNUALISATION	<ul style="list-style-type: none"> Personnels Educatifs Personnels Services Généraux Ts les Pers. Services Administr. Ts les Pers. Médicaux et Paramédicaux Autres cadres 	HEBDOMADAIRE	<ul style="list-style-type: none"> I.M.E. CHENIERES - BRIEY - PT A MOUSSON - LUNEVILLE TOUL - « Raymond Carel »
S.S.E.S.D. S.A.D.			<ul style="list-style-type: none"> Tous les Personnels 	HEBDOMADAIRE	<ul style="list-style-type: none"> S.S.E.S.D. S.A.D.
M.A.S.	<ul style="list-style-type: none"> Personnels Services Généraux Personnels Educatifs Personnels Paramédicaux Médecin 	CYCLE	<ul style="list-style-type: none"> Personnels Services Généraux Personnels Educatifs Personnels Paramédicaux Médecins Ts les Pers. Services Administr. 	HEBDOMADAIRE	<ul style="list-style-type: none"> M.A.S.
SIEGE			<ul style="list-style-type: none"> Tous les Personnels 	HEBDOMADAIRE	<ul style="list-style-type: none"> SIEGE

Non soumis à des horaires définis : Cadres direction (Directeurs + Directeurs Adjoints) - Chefs de Service Internat et MAS.

H.I

GS

BR