

ACCORD D'ENTREPRISE JOURNEE DE SOLIDARITE

A l'issue de la négociation ouverte avec les Organisations Syndicales représentatives, dans le cadre des articles L.132-19, L. 212-16 du code du travail et la Circulaire DRT n° 14 du 22 novembre 2005 sur la Journée de Solidarité, il a été convenu ce qui suit entre :

L'Association « **Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux** » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.) représentée par M. Jacques JEANJEAN, Président

D'UNE PART

ET

les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leur Délégué(e) :

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS |
| - Pour la C.F.E./C.G.C. : | Monsieur STRABACH |
| - Pour la C.G.T. : | Madame VOINESSON |
| - Pour la F.N.A.S./F.O. : | Monsieur BERNARDINI |
| - Pour le S.G.E.I.H. - C.F.T.C. | Madame BONNEFOUX |

D'AUTRE PART

Préambule

Il est préalablement rappelé que la Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 a modifié le Code du travail en introduisant l'article L. 212-16 créant une Journée de Solidarité en vue d'améliorer le degré et la qualité de prise en charge des personnes confrontées à des situations de grande dépendance (personnes handicapées, personnes âgées).

Cette Journée de Solidarité prend la forme d'une journée de travail supplémentaire, dans la limite de 7 heures, pour les salariés ; les employeurs devant, pour leur part, verser une contribution financière.

La Direction de l'A.E.I.M. et les organisations syndicales, signataires du présent accord, conviennent ensemble de mettre en œuvre, au sein de l'A.E.I.M., la possibilité de fractionnement de cette Journée de Solidarité telle que prévue par la Circulaire n° 14 du 22 novembre 2005.

Adultes et Enfants
Inadaptés Mentaux

ADAPEI 54

Siège social

8, rue du Bois

de la Champelle

Boîte postale 240

54506 Vandœuvre-lès-Nancy

Tél. 03 83 44 30 65

Fax 03 83 44 30 54

Site internet

<http://www.aeim54.org>

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.F.E./C.G.C.

C.G.T.

F.N.A.S./F.O.



S.G.E.I.H.-C.F.T.C.

En substance, cette dernière précise que :

« Lorsque le choix de la journée de solidarité est décidé par accord collectif, ce fractionnement relève de la responsabilité des partenaires sociaux qui peuvent, s'ils l'estiment utile, l'inscrire dans l'accord. »

Article 1 : Principe du fractionnement

La Journée de Solidarité s'effectuera de manière fractionnée pour l'ensemble des établissements de l'A.E.I.M. et l'ensemble des personnels de l'A.E.I.M. quels que soient leur catégorie professionnelle et leur statut, à l'exception des salariés soumis à l'annualisation pour lesquels la durée annuelle du travail a été augmentée de 7 heures.

Article 2 : Modalités d'application du fractionnement de la Journée de Solidarité

ARTICLE 2.1 : Principes d'application

Il appartient aux Directeurs d'établissement, en relation avec le Conseil d'Etablissement, de trouver un consensus sur le fractionnement de cette journée supplémentaire de travail, dans la limite de 7 heures pour des salariés à temps plein et dans la limite proratisée pour les salariés à temps partiel.

A défaut de consensus, il appartiendra aux Directeurs d'établissement de déterminer le fractionnement de la Journée de Solidarité.

Ce temps de travail supplémentaire doit être réalisé sur une période normalement non travaillée par le salarié.

La Journée de Solidarité se fractionne par tranche minimale d'une heure par journée de travail, cette heure pouvant elle-même être fractionnée dans le cadre de la journée de travail.

EXEMPLE :

- Un salarié pourrait venir travailler ½ heure plus tôt le matin et quitter son travail ½ heure plus tard, au titre d'une heure de Solidarité

Pour les personnels chargés de l'accompagnement des usagers, le fractionnement de la Journée de Solidarité s'effectuera de manière prioritaire sur des temps de réunion.

ARTICLE 2.2 : Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel doivent une Journée de Solidarité qui doit être proratisée en fonction de leur durée du travail.

EXEMPLES :

- un salarié à temps partiel travaillant 20 h/semaine doit une journée de solidarité de (7/35^{ème}) de 20 h soit 4 heures
- un salarié à temps partiel travaillant 16 h/semaine doit une journée de solidarité de (7/35^{ème}) de 16 h soit 3,20 heures (3h12).

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.F.E./C.G.C.

C.G.T.

F.N.A.S./F.O

S.G.E.I.H.-C.F.T.C.

La Journée de Solidarité se fractionne par tranche minimale d'une heure par journée de travail, exception faite pour la dernière fraction de tranche qui pourra être inférieure à une heure.

EXEMPLE :

- un salarié à temps partiel travaillant 16 h/semaine doit une journée de solidarité de (7/35^{ème}) de 16 h soit 3,20 heures (3h12).
La Journée de Solidarité pourra être effectuée de la manière suivante :
3 périodes d'1 heure + 1 période de 12 minutes

ARTICLE 2.3 : Salariés multi-établissements

En principe, la Journée de Solidarité doit être effectuée dans l'établissement de référence du salarié (établissement établissant le bulletin de salaire), sauf accord différent entre les Directeurs des établissements concernés et le salarié.

Article 3 : Période de référence d'application de la Journée de Solidarité

La mesure de Journée de Solidarité instituée par l'article L. 212-16 du Code du travail a pour période de référence la période courant du 1^{er} juillet N au 30 juin N +1, la Loi étant entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2004.

A ce titre, une Journée de Solidarité doit être effectuée et identifiée avant le 30 juin de chaque année.

Il est donc rappelé que la Journée de Solidarité 2005-2006 doit être réalisée avant le 30 juin 2006.

Article 4 : Options ouvertes aux salariés

Les salariés peuvent, à leur demande, opter pour une application spécifique de la Journée de Solidarité :

- en demandant à effectuer la Journée de Solidarité en une seule fois sur un jour ouvré habituellement non travaillé par le salarié (exemples : salarié en quatorzaine, salarié à temps partiel ...);
- en demandant à ce que la Journée de Solidarité soit maintenue et identifiée sur le Lundi de Pentecôte par pose d'un jour de congé trimestriel, d'un jour de congé d'ancienneté ou d'un Jour de R.T.T. (exemples : salariés à temps partiel multi-employeurs, salariés ayant des obligations familiales impérieuses, salariés suivant un enseignement scolaire ou supérieur, salariés ayant des problèmes de transport ...).

Article 5 : Incidences de la Journée de Solidarité sur les conditions de travail des salariés

ARTICLE 5.1 : Durée du travail

Les heures effectuées au titre de la Journée de Solidarité, dans la limite de 7 heures, ou de la durée proratisée pour les salariés à temps partiel, ne sont pas qualifiées d'heures supplémentaires ou complémentaires, ne donnent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.F.E./C.G.C.

C.G.T.

F.N.A.S./F.O

S.G.E.I.H.-C.F.T.C.

ARTICLE 5.2 : Contrat de travail

Les heures effectuées dans le cadre de la Journée de Solidarité ne constituent pas une modification du contrat de travail même si l'instauration de cette journée a un impact sur les durées du travail.

Dès lors, un salarié ne peut refuser d'effectuer la Journée de Solidarité en se prévalant de son contrat de travail qui ne prévoyait pas l'accomplissement d'une telle journée.

Article 6 : Modalités de suivi de la Journée de Solidarité

Un document de suivi du fractionnement de la Journée de Solidarité sera élaboré afin que chaque salarié soit tenu informé de la réalisation du fractionnement de la Journée de Solidarité.

Article 7 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur dans les 8 jours de sa notification aux parties signataires.

Il est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre de l'article L. 132-9 du Code du travail (dénonciation par courrier recommandé avec respect d'un préavis de 3 mois), sous réserve des modalités définies à l'article 8.

Article 8 : Révision de l'accord

L'ordre du jour des Conseils d'établissement du mois de septembre 2006 devra comporter le point suivant :

« Bilan et avis motivé quant à l'organisation de la Journée de Solidarité 2005-2006 : avis et éventuelles propositions d'amélioration »

Un P.V. spécifique devra être rédigé et transmis auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Ces P.V. seront communiqués aux Délégués Syndicaux et débattus lors d'une réunion qui devra se tenir au mois d'octobre 2006.

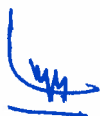
Le présent accord pourra alors faire l'objet de modifications au vu des avis et propositions formulés.

En tout état de cause, un avenant sera rédigé afin de valider la durée du présent accord.

Article 9 : Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nancy, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Nancy, Longwy, Lunéville et Briey.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.F.E./C.G.C.

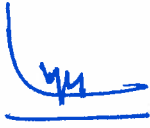
C.G.T.

F.N.A.S./F.O



S.G.E.I.H.-C.F.T.C.

Fait à Vandoeuvre, le 1^{er} juin 2006

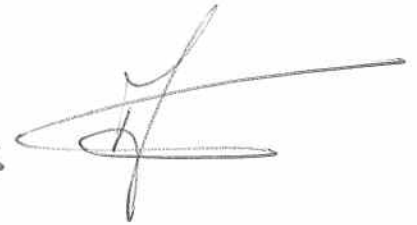


LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.
DE MEURTHE ET MOSELLE

LES DELEGUES DES SECTIONS
SYNDICALES D'ENTREPRISE A.E.I.M.

- Pour la C.F.D.T.

M. MATHIS



- Pour la C.F.E./C.G.C.

- Pour la C.G.T.

- Pour la F.N.A.S./F.O.



- Pour le S.G.E.I.H. – C.F.T.C.