



ACCORD RELATIF A LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) ET AUX MOBILITÉS DES SALARIÉS

ENTRE :

L'Association « **Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux** » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.), dont le siège social est situé 6, allée de Saint-Cloud – 54 600 VILLERS-LES-NANCY, et représentée par M. Jean-Louis HENRIOT, Président.

ET

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

- | | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS
Monsieur BARREIRO |
| - Pour la C.F.E.-C.G.C. : | Madame BARBE
Monsieur HAMDJ |
| - Pour la C.G.T. : | Monsieur BAUER
Monsieur EVA |
| - Pour F.O. : | Monsieur HIEN
Madame KRAL |

PREAMBULE :

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'Association.

Il vise à créer un cadre durable et négocié pour l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés et s'inscrit en complémentarité et en cohérence avec nos actions et nos dispositifs négociés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

C.G.T.

F.O.

De plus, ancrée dans une volonté de fournir un service de qualité aux personnes accompagnées, l'A.E.I.M. et les organisations syndicales signataires affirment leur souhait d'associer la QVT à la qualité de l'accompagnement.

La QVT, de par ses actions, participe également à la culture de l'Association en favorisant l'engagement de ses salariés dans la réalisation de leurs missions.

L'ANI du 13 juin 2013 définit la Qualité de Vie au Travail comme un « *sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ».

L'ANI ajoute que « *les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la Qualité de Vie au Travail qui en résulte* ».

L'A.E.I.M. et les organisations syndicales signataires souhaitent insuffler une véritable démarche de la QVT, sans pour autant discréditer les actions déjà menées jusqu'à présent.

En effet, beaucoup de mesures déjà mises en œuvre participent à la QVT et doivent être reprises dans le présent accord.

De plus, depuis 2020, des négociations en terme de mobilités des salariés doivent être engagées en même temps que la négociation sur la QVT.

ARTICLE 1 : LA DEMARCHE DE QVT

La démarche QVT doit s'inscrire dans les 3 axes suivants :

- Elaborer une démarche de QVT sur la base d'un diagnostic préalable
- Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur perception du travail, les évolutions et dysfonctionnements
- Inscrire la démarche de QVT dans le cadre du dialogue social.

Pour établir le diagnostic préalable, il semble nécessaire d'organiser la mise en œuvre d'un baromètre de la qualité de vie au travail à l'A.E.I.M.

Ce dernier permettra de déterminer les enjeux propres à l'association en matière notamment de qualité de travail, de qualité de vie au travail et de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Ce baromètre sera réalisé avec notre partenaire de prévoyance Chorum qui nous propose un accompagnement tout au long de la démarche.

A.E.I.M.

H

C.F.D.T.

AD

C.F.E.-C.G.C.

M.H

C.G.T.

AB

F.O.

Cela permettra que les résultats de l'A.E.I.M. soient mis en perspective avec ceux recueillis par Chorum au niveau de l'économie social et solidaire dans son ensemble mais aussi au niveau des autres structures qui relèvent de la CCN 66.

Le baromètre se fera par questionnaire anonyme en ligne, qui pourra être complété sur le lieu de travail (ordinateurs mis à disposition à cet effet) ou depuis n'importe quel appareil personnel (ordinateur, tablette, smartphone...).

Un comité de pilotage interne sera constitué par des membres de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines, des représentants du personnel et d'autres salariés.

Le comité de pilotage définit le projet et la démarche en interne : validation du questionnaire, information des salariés...

A la fin de la période d'enquête, Chorum assure le traitement des réponses et remet une analyse des résultats. Une restitution sera organisée à l'attention du comité de pilotage ainsi que des délégués syndicaux et des membres du CSE.

Le résultat du baromètre QVT permettra de travailler avec le comité de pilotage sur un plan d'action.

La mise en œuvre de la démarche QVT débutera dès le début de l'année 2021.

ARTICLE 2 : LES MESURES EXISTANTES PARTICIPANT A LA QVT A L'A.E.I.M.

1) Droit à la déconnexion

Un accord collectif a été conclu le 17 novembre 2020 en vue de garantir le droit à la déconnexion. Cet accord prend fin le 31 décembre 2023.

Le droit à la déconnexion s'entend du droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Il est important que les salariés aient un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Les engagements pris dans l'accord sur le droit à la déconnexion sont réaffirmés par les parties signataires.

2) Droit d'expression

Un accord a été conclu le 15 mai 2019 qui définit les modalités et les conditions d'exercice du droit d'expression. Cet accord prend fin le 31 décembre 2021.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.F.E.-C.G.C.



C.G.T.



F.O.

Pour rappel, l'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

3) Neutralisation du congé parental et du congé de proche aidant

En matière de rémunération comme en matière de droits liés à l'ancienneté (acquisition de congés d'ancienneté, médailles du travail...), l'A.E.I.M. neutralise les impacts de l'application de la réglementation sur la prise en compte du congé parental total et du congé de proche aidant

4) Aménagement des fins de carrière : CET Senior et retraite progressive

Dans le cadre d'échanges avec les instances représentatives du personnel, il est apparu que la possibilité pour les salariés d'aménager leur fin de carrière, était une composante importante de la QVT. Ainsi l'A.E.I.M. a décidé d'offrir la possibilité aux salariés de disposer d'un Compte Epargne-Temps Senior (ou CET Senior).

Il s'agit d'un dispositif qui permet aux salariés, à partir de 50 ans, d'épargner du temps (congés divers) afin de pouvoir aménager leur fin de carrière. Cet aménagement peut prendre deux formes différentes : prendre sa retraite de manière anticipée ou diminuer son temps de travail en vue de son prochain départ à la retraite.

C'est en ce sens qu'un accord d'une durée de 5 ans portant sur la mise en place d'un CET Senior a été conclu le 22 mars 2018.

Par ailleurs, l'A.E.I.M. encourage largement le recours au dispositif de retraite progressive pour les salariés pouvant y recourir.

A ce titre, pour rappel, l'employeur a pris les engagements suivants : acceptation de la réduction du temps de travail, participation de l'employeur à la cotisation retraite et neutralisation du temps partiel de retraite progressive pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

De plus, des entretiens de « bilan retraite » sont organisés avec le Directeur des Ressources Humaines pour les salariés en fin de carrière qui le souhaitent afin de les aider à se projeter et prendre des décisions pour leurs dernières années de travail.

5) Promotion de la mobilité interne

Comme il a été également rappelé dans l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle, l'A.E.I.M. encourage ses salariés à la mobilité professionnelle au sein de l'association, en prenant notamment en compte de manière particulière la situation personnelle notamment familiale dans les souhaits de mobilité professionnelle.

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

C.G.T.

F.O.

La mobilité professionnelle permet d'inclure les employés à la stratégie de l'Association sur le long terme en leur donnant des possibilités d'évolution et de valorisation d'autres compétences.

6) L'accompagnement des salariés à l'ère du numérique

L'utilisation des outils numériques est devenue un incontournable dans la vie quotidienne de tout à chacun : l'accès à de multiples services s'effectue de plus en plus par le biais d'Internet. Par ailleurs, la réalisation de démarches administratives obligatoires via Internet se généralise (ex : les impôts sur le revenu) et sera à l'avenir l'unique voie d'accès. Pour autant, la question de la capacité d'accès de toute la population à ces services n'est pas posée.

En dehors des capacités de chacun à utiliser un ordinateur, à naviguer sur Internet ou à utiliser logiciels et applications, tous ces outils numériques impactent nos pratiques (personnelles ou professionnelles) :

- Modification de notre rapport au temps, aux autres et à notre environnement,
- Nécessité de savoir trier une information de plus en plus abondante
- Nécessité d'être en capacité d'utiliser tous ces outils à bon escient (ex : adopter un langage approprié aux différents récepteurs, mesurer les impacts d'une communication sur les réseaux sociaux, etc...).

C'est en tenant compte de ces éléments que l'accord précédent relatif à la QVT à l'A.E.I.M. prévoyait la mise en place d'une campagne de recensement des besoins des salariés en informatique et la mise en œuvre d'un plan d'actions de formation et/ou de sensibilisation en découlant.

Pour rappel, l'objectif de ces formations n'était pas uniquement de former les salariés à l'utilisation des outils métiers présents au sein de l'Association (AIRMES, PMI...) mais d'accompagner les salariés dans la compréhension des outils numériques quels qu'ils soient et des enjeux de leur utilisation.

Les résultats du recensement ont été finalisés en début d'année 2018 et des formations ont été dispensées en 2018, 2019 et 2020. 116 salariés ont déjà pu bénéficier de cet accompagnement.

Le retour des salariés accompagnés étant positif, il est convenu de poursuivre cet accompagnement à l'ère du numérique en poursuivant ces formations.

ARTICLE 3 : LES MOBILITES DES SALARIES (TRAJETS DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL)

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a intégré la mobilité des salariés aux négociations sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail autour de « mesures

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

C.G.T.

F.O.

visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail ».

Les axes d'amélioration prévus par la loi s'articulent autour de :

- la réduction du coût de la mobilité
- l'incitation à l'usage des modes de transport vertueux
- la prise en charge des frais tels que les frais de carburant et les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes, les frais engendrés par l'utilisation d'une bicyclette, simple ou électrique, les frais de co-voiturage ou d'utilisation de service de mobilité partagée.

La loi d'orientation des mobilités a également instauré la possibilité de mettre en place un « forfait mobilités durables » remplaçant l'indemnité kilométrique vélo et permettant la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, avec leur vélo ou cycle à pédalage assisté personnel, en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ainsi que pour « d'autres services de mobilité partagée ».

De par la complexité engendrée par la mise en œuvre du suivi de l'utilisation quotidienne de tels moyens de transport par les salariés pour effectuer le trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, mais aussi du coût que cela engendrerait pour l'Association, l'A.E.I.M. ne souhaite pas rendre effectif le « forfait mobilités durables ».

Néanmoins, l'A.E.I.M. a décidé d'améliorer la prise en charge des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en passant la part financée par l'employeur de 50% à 60% du coût de l'abonnement (sur la base des tarifs de 2^{ème} classe pour le train). Cette mesure prendra effet à compter du 1^{er} avril 2021.

De plus, afin d'améliorer les conditions des salariés effectuant leurs trajets à vélo ou trottinettes, l'A.E.I.M. s'engage à étudier la possibilité d'aménager dans ses établissements une aire de stationnement adaptée offrant à minima des systèmes d'attache ainsi qu'un abri couvert, notamment lors de construction ou rénovation de tout établissement. De plus, l'installation de bornes de recharge électriques seront envisagées.

Enfin, l'A.E.I.M. étudiera la possibilité de se doter éventuellement d'un abonnement à une plateforme web ou à une application mobile favorisant le covoiturage entre salariés.

ARTICLE 4 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Il prend effet au 1^{er} janvier 2021. Cet accord, à durée déterminée, est conclu pour une durée de 3 ans (2021-2022-2023).

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

C.G.T.

F.O.

ARTICLE 5 : REVISION

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision peut être engagée, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

En cas de contrôle de conformité effectué par la DIRECCTE conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum d'un mois après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

ARTICLE 6 : PUBLICITE

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Meurthe et Moselle et de la DIRECCTE.

En outre, le présent accord sera notifié à chacune des parties.

Enfin, le présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.

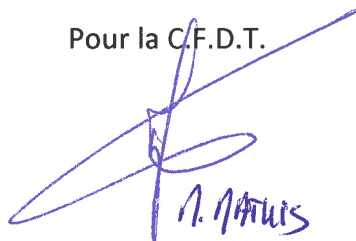
Fait à Villers les Nancy, le 18 février 2021, en 2 exemplaires.

LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.
Monsieur Jean-Louis HENRIOT

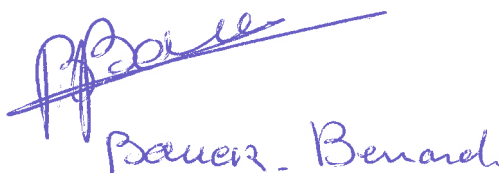


LES DELEGUES SYNDICAUX

Pour la C.F.D.T.



Pour la C.G.T.



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



Pour F.O.

A.E.I.M.



C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.



C.G.T.



F.O.