

ACCORDS

D'ENTREPRISE

- N°1 + avenant : ARTT et CET
- N°2 : formations/séjours/décompte des heures/congés
- N°3 : Journée de solidarité



Association de Prévention

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À LA RÉDUCTION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

n° 1

Entre

L'Association de Prévention « Le Chemin »,
Représentée par Mr C. CAVALIERE, Président,

Et

Le syndicat CFDT,
Représenté par Mr G. DELORD, Délégué syndical,

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Les objectifs des partenaires sociaux auxquels répond le présent accord sont de deux ordres:

1. *maintenir, le niveau des prestations rendues aux usagers du service, en 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. *L'inscription de l'Association de Prévention « Le Chemin » dans une procédure d'anticipation de la réduction du temps de travail avec une perspective de création d'emploi*

Les parties du présent accord ont convenu de mettre en oeuvre, l'accord conclu dans le cadre de la Convention collective du 15 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 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 objectifs économiques et aspirations sociales, font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en oeuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

G. D.

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.

TITRE. 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 - Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

- la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail,
- l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en oeuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1er avril 1999, agréé par arrêté ministériel du 25 juin 1999 et étendu par arrêté ministériel du 4 août 1999,
- dans le cadre de la Convention Collective du 15 mars 1966, l'accord cadre relatif à l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 12/03/1999 agréé par arrêté ministériel du 09 août 1999 (J-O du 18 août 1999).

Article 1.2 - Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de l'Association de Prévention « Le Chemin ».

Article 1-3 - Date d'effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 28 décembre 2001.

Article 1 - 4 - Dénonciation - Révision

La dénonciation du présent accord ne peut qu'être 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 de trois mois.

A effet de conclure un nouvel accord, l'Association devra alors convoquer l'organisation syndicale représentative à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre suivant la date de dénonciation du présent accord.

G.D. 

Par "partie" au sens du présent article, il convient d'entendre :

- d'une part l'Association ;
- d'autre part, l'organisation syndicale représentative signataire du présent accord ou celle(s) y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Dans les mêmes conditions que celles où elles peuvent le dénoncer, l'Association, l'organisation syndicale représentative signataire du présent accord ou celle(s) y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve, peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En l'absence d'accord unanime de tous les signataires du présent accord d'entreprise ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve 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.

Article 1.5 - Interprétation

Le présent accord fait 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, 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 signataire et d'autant de membres désignés par l'Association.

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

TITRE 2 - DUREE DU TRAVAIL

Article 2.1- Réduction collective du temps de travail

Article 2.1.1 - Nouvelle durée du travail et définition

A compter du 28 décembre 2001, la nouvelle durée du travail est de 35 heures hebdomadaires pour l'ensemble du personnel de l'Association, quelle que soit la forme de réduction retenue.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

G.D. 

Article 2.1.2 – Durée annuelle de travail, actuelle et nouvelle

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

- Les services administratifs bénéficient de 9 jours de congés payés supplémentaires et le temps de travail effectif annuel est de :
 - 365 jours – 104 samedi et dimanche – 11 jours fériés – 25 jours de congés payés = 225 jours – 9 jours de congés trimestriels = 216 jours
 - 216 jours / 5 = 43,2 semaines ; 43,2 x 39 h. = 1 684,8 heures annuelles.
 - La nouvelle durée annuelle de travail est de : 43,2 sem. x 35 h = 1 512 heures
- Les services éducatifs (service éducatif de prévention spécialisée, service éducatif auprès des Gens du voyage, service paramédical), peuvent bénéficier d'un maximum(*) 24 jours de congés payés supplémentaires et le temps de travail effectif annuel est de :
 - 365 jours – 104 samedi et dimanche – 11 jours fériés – 25 jours de congés payés = 225 jours – 24 jours de congés trimestriels = 201 jours
 - 201 jours / 5 = 40,2 semaines ; 40,2 x 39 h. = 1 567,8 heures annuelles.
 - La nouvelle durée annuelle minimale de travail est de : 40,2 sem. x 35 h = 1 407 heures

Article 2.1.3 - Dispositions relatives aux salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, il est strictement fait application des dispositions de l'article 8 de l'accord cadre du 12 mars 1999.

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

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Article 2.1.4 - Dispositions relatives au personnel d'encadrement

Les cadres bénéficient, au même titre que les autres salariés, de la réduction du temps de travail.

Les cadres autonomes :

Relèvent de cette catégorie les cadres bénéficiant d'une autonomie significative dans la réalisation des missions qui leur sont confiées ainsi qu'une indépendance réelle dans l'organisation de leur temps de travail de telle sorte qu'ils ne sont pas occupés selon un horaire collectif et que leur temps de travail ne peut être prédéterminé.

(*) en vertu de l'alinéa 1 de l'article 6 de l'annexe 3 de la CCN 1966.

G.D. 

Le cadre concerné (le directeur de service de l'Association de Prévention « Le Chemin »), bénéficie, en application de l'accord de branche et conventionnel d'un forfait de dix-huit jours au titre de la réduction du temps de travail.

Article 2.2 - Les modalités d'organisation de la réduction de la durée du travail

Article 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.

Les formes retenues de réduction de la durée du travail sont celles ci-dessous exposées (voir l'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.

4 services sont créés au sein de l'Association :

1. Service administratif
2. Service éducatif de prévention spécialisée
3. Service éducatif auprès des Gens du voyage
4. Service paramédical

Article 2.2.2 - Les diverses modalités de la réduction de la durée du travail

Article 2.2.2.1 - Réduction du temps de travail selon un fonctionnement par Jours de Réduction du Temps de Travail (JRJT) : service administratif

- ⇒ En contrepartie du maintien d'un volume hebdomadaire de travail de 39 heures, 23 JRJT sont accordés par an.
- ⇒ Chaque trimestre, 2 JRJT peuvent être accolés aux 3 jours de congés trimestriels. Les 17 jours restant seront répartis harmonieusement sur l'année civile (4 ou 5 jours par trimestre).

Article 2.2.2.2 - Réduction du temps de travail selon un fonctionnement par quatorzaine : service éducatif de prévention spécialisée

- ⇒ 70 heures seront travaillées par quatorzaine
- ⇒ Les emplois du temps, hormis le jour de la réunion d'équipe (lorsqu'elle a lieu) et celui de la supervision (lorsqu'elle a lieu), sont basculés vers l'après-midi et la soirée.
- ⇒ Au moins 2 soirées sont assurées par semaine et par salarié.
- ⇒ Les 70 heures de travail sont réparties sur 9 jours puisqu'une journée « travaillée zéro » est accordée par l'employeur. Elle est fixée le vendredi précédant les samedis et lundis non travaillés.

Article 2.2.2.3 - Réduction du temps de travail selon un fonctionnement par modulation : service éducatif auprès des Gens du voyage.

- ⇒ Cf 3.3

Article 2.2.2.4 - Réduction du temps de travail selon un fonctionnement par quatorzaine : service paramédical

- ⇒ 70 heures seront travaillées par quatorzaine
- ⇒ Les 70 heures de travail sont réparties sur 9 jours puisqu'une journée « travaillée zéro » est accordée par l'employeur. Elle est programmée un vendredi sur deux à compter de l'application effective de l'accord d'entreprise.

TITRE 3 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3.1 - Heures supplémentaires

Seules des situations exceptionnelles, validées par la direction, peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires. Dans ce cas, les heures supplémentaires suivent le régime des dispositions légales et conventionnelles.

Les heures supplémentaires font l'objet par priorité d'un repos de remplacement, conformément à l'accord de branche.

Le délai de prise du repos de remplacement (majoré), le repos compensateur légal est fixé à 6 mois après l'ouverture du droit.

Article 3.2 - Décompte des heures de travail

Le décompte des heures de travail s'effectue sur la quatorzaine (service éducatif de prévention spécialisée, service paramédical) ou sur la semaine (service administratif). Dans le cas de modulation, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures sur la période de modulation.

Article 3.3 – Modulation du temps de travail

Les parties estiment que la modulation du temps de travail est nécessaire pour une meilleure adéquation de l'organisation du temps de travail à la charge d'activités du service éducatif auprès des Gens du voyage.

Les modalités de répartition de la durée du travail s'inscrivent donc dans le cadre des dispositions des articles L.212-8 II et suivants du Code du travail, et de l'article II de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999.

Article 3.3.1 - Période de référence

La période de référence retenue est l'année calendaire qui débute le 1^{er} janvier d'une année pour se terminer le 31 décembre de la même année.

G.D. 

Article 3.3.2 - Calendrier

La modulation du temps de travail est établie selon une programmation trimestrielle, préparée par le salarié et validée préalablement par la direction.

3 périodes sont retenues :

- ① du 1^{er} janvier au 31 mars,
- ② du 1^{er} avril au 30 septembre,
- ③ du 1^{er} octobre au 31 décembre.

Périodes ① et ③ : emplois du temps compris entre 35 et 44h.

Période ② : emplois du temps compris entre 21 et 35h (possibilité de semaines « travaillées zéro »),

Périodes ① et ③ : nombre de jours de travail hebdomadaire égal ou supérieur à 4,

Période ② : nombre de jours de travail hebdomadaire potentiellement inférieur à 5 (avec accord de la direction).

En cas de changement des horaires de travail, les salariés seront prévenus 7 jours ouvrés à l'avance, ou 3 jours ouvrés à l'avance si urgence ou situation exceptionnelle le justifiant.

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

Les modifications apportées feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Article 3.3.3 - Amplitude de la modulation

Les parties conviennent que l'horaire collectif peut varier dans la limite de 44 heures maximum et de 21 heures minimum de temps de travail effectif au cours d'une semaine civile, sauf interruption de l'activité du service.

Dans cette limite de 44 heures les dépassements de la durée légale de travail au cours d'une semaine sont des heures normales si elles sont compensées au cours de la période de modulation.

Article 3.3.4 - Lissage de la rémunération

La rémunération sera lissée sur la base d'un horaire mensualisé de 151 heures 66.

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (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 normaux.

G.D



Article 3.3.5 - 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.

La moyenne annuelle de la durée hebdomadaire de travail ne devra pas dépasser 35 heures par semaine travaillée.

TITRE 4 - INCIDENCE DE LA DIMINUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR LES REMUNERATIONS

Il sera fait strictement application des dispositions conventionnelles agréées.

TITRE 5 - EMPLOI

Article 5.1 - Création d'emplois

L'Association s'engage à compenser la réduction du temps de travail faisant l'objet du présent accord par des embauches compensatrices. 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 du travail est de 12,35 salariés (équivalent temps plein).

Type de contrat de travail	SALARIES	E.T.P.
C.D.I. (à temps plein & à temps partiel)	14	11,85
C.D.D. (à temps plein & à temps partiel)	3	0,38
Contrats de Qualification		
Contrats Emplois Jeunes	1	1
C.E.S.		
C.E.C.		
A – Effectif total (assujettis et non assujettis).	18	13,23
C – Personnel exclu du périmètre : cadre de direction (non soumis à horaires)	1	1
B – Effectif soumis à la R.T.T.	17	12,23
D – Embauches prévues (en ETP) : 6%	1	0,7338
E – Effectif à maintenir (A + D).	19	13,9638

L'Association s'engage à procéder à des embauches, sous réserve de l'obtention des financements nécessaires auprès des administrations de tutelle, représentant 6 % de l'effectif ci-dessus soit 0,74 embauches (équivalent temps plein) sur la base du nouvel horaire collectif de travail. Elles seront réalisées sous contrat à durée indéterminée.

G.D.

Signature

Les embauches seront faites dans les catégories professionnelles et selon le calendrier prévisionnel suivant :

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	NOMBRE	DATES LIMITES D'EMBAUCHE
agent administratif	0,50 ETP	30/06/2003
infirmière	0,24 ETP(*)	30/06/2003

(*) 30% des postes existants : $0,74 \times 30\% = 0,22$

L'embauche de l'agent administratif sera effectuée par un recrutement extérieur.

0,24 ETP sera affecté au secteur paramédical (augmentation du temps de travail du personnel actuellement à temps partiel).

TITRE 6 - TRAVAIL A TEMPS COMPLET & TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI

Article 6.1 - Principes

Les salariés travaillant à temps complet peuvent demander à travailler à temps partiel choisi. Inversement les salariés travaillant à temps partiel peuvent demander à travailler à temps complet.

Dans les deux cas, la procédure définie à l'article suivant doit être respectée. Si la demande est acceptée, la rémunération devient proportionnelle à la nouvelle durée du travail. Cette modification fait alors l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 6.2 - Procédure

La demande doit être adressée à la Direction de l'Association par lettre recommandée avec accusé de réception six mois avant la prise d'effet. Celle-ci est tenue de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

La demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail. L'Association se prononce sur cette demande en prenant compte de la durée du travail sollicitée par le salarié. Elle ne peut imposer au salarié une durée de travail différente de celle sollicitée par le salarié.

Si la demande est acceptée, elle prend effet à la date fixée par le salarié. L'Association peut refuser la demande en justifiant son refus :

- soit par l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent;
- soit en démontrant que ce changement d'horaires demandé aurait des conséquences préjudiciables à la prestation à l'usager ou au bon fonctionnement de l'établissement ou du service.

A titre dérogatoire, cette procédure pourra être abrégée dans les délais lorsque les créations de postes prévues à l'article 5.1 seront proposées à des salariés à temps partiels en vue d'un temps plein.

TITRE 7 - SUIVI DE L'ACCORD ET CONSULTATION & BILAN

Article 7.1 - Suivi de l'accord

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

Article 7.1.1 Composition

La commission sera composée :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord collectif ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve ;
- de l'employeur et ses représentants.

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 oeuvre la réduction du temps de travail et la nouvelle organisation qui en résulte.

Article 7.1.2 Mission

La commission sera chargée :

- de suivre l'état d'avancement de la mise en oeuvre du présent accord et notamment de :
 - * la mise en oeuvre 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.

Article 7.1.3 - Réunion

Les réunions sont présidées par l'employeur ou son représentant qui prendra l'initiative de convoquer la commission de suivi aux échéances prévues.

La périodicité des réunions sera d'une réunion tous les six mois jusqu'à fin 2003.

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

Article 7.1.4 - Bilan

Un bilan, réalisé par l'employeur, de la mise en oeuvre de cet accord sera effectué dans un an. Il sera présenté aux représentants du personnel.

TITRE 8 - PUBLICITE DE L'ACCORD

Article 8.1 - Diffusion interne

Le présent accord sera affiché dans les services.

Une copie sera remise aux institutions représentantes du personnel.

Article 8.2 - Publicité

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, en nombre suffisant, (en lettre recommandée avec accusé de réception) auprès :

- de la Direction Départementale de Emploi et de la Formation Professionnelle (5 exemplaires) ;
- du greffe du Conseil des Prud'hommes de Périgueux. (1 exemplaire) ;
- de l'U.R.S.S.A.F. de Dordogne (1 exemplaire) ;
- de la Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale (21 exemplaires) ;
- du Conseil Général,
- de la CFDT Santé Sociaux.

Fait à Coulounieix-Chamiers, le 27/12/01

pour l'Association de Prévention
« Le Chemin »

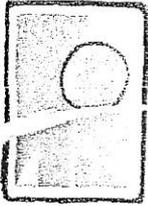
le Président,
C. CAVALIERE



pour la C.F.D.T.

le Délégué syndical
G. DELORD





Equipe de Prévention

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

n° 3

Entre :

L'association de prévention « Le Chemin », représentée par Mme Pierrette DARRIERE, Présidente.

Et :

La CFDT, représentée par Mr Gérard DELORD, Délégué syndical.

Il est convenu ce qui suit :

Preamble :

Les salariés, les représentants des salariés, le délégué syndical et l'employeur ont débattu (les 22 octobre, 09, 19, 23 novembre 2004 et 20 janvier 2005) sur la Loi relative à la « journée de solidarité » et son application au sein de l'association.

Chaque partie a noté que la possibilité est donnée aux associations de négocier par accord d'entreprise l'application de la dite Loi.

A défaut d'accord, la « journée de solidarité » est le lundi de Pentecôte.

Article I :

Les deux parties ont convenu que les salariés utiliseront les congés payés annuels supplémentaires (« les congés trimestriels ») au titre de la « journée de solidarité ».

Article II :

Une période de référence est instituée : le 1^{er} trimestre de chaque exercice civil.
Chaque salarié devra déduire 1 jour sur les congés annuels supplémentaires accordés au titre de la période énoncée précédemment.

Siège Social
Association de Prévention sur les Cantons
de Périgueux Centre et Ouest

51, rue Edouard Michel
24660 COULOUNIEIX-CHAMIERES

Tél 05 53 46 31 04 - Fax 05 53 46 31 06
SIRET 415 431 381 90038 - APE 853K

.../...

Article III :

Le présent accord collectif d'entreprise est applicable à compter du 1^{er} janvier 2005 (la première journée de solidarité devant intervenir entre le 01/07/04 et le 30/06/05).

Article IV :

Le présent accord est établi en 2 exemplaires (l'un remis au délégué syndical, l'autre conservé au siège de l'association).

Fait à Coulounieix-Chamiers, le 31 janvier 2005.

Pour l'association :

Mme DARRIERE,

Présidente

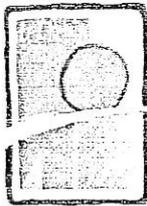


Pour la CFDT :

Mr DELORD,

Délégué syndical.





Equipe de Prévention

ACCORD C.E.T. SYNDICATS

**ACCORD D'ENTREPRISE du 24 décembre 2001
relatif au « COMPTE EPARGNE TEMPS »**

ENTRE :

L'Association de Prévention «Le Chemin», représentée par son président, Mr C. Cavalière,

ET

- Le syndicat CFDT représenté par Mr G. DELORD, délégué syndical.

preamble

Cet accord complète et précise, pour le personnel de l'Association de Prévention « Le Chemin », les modalités générales de mise en œuvre et l'application du "compte épargne temps" prévues :

- ⇒ au chapitre 5, articles 16 à 24, de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, du 1^{er} avril 1999.
- ⇒ au titre III, paragraphe 3.4. "compte épargne temps" de l'accord collectif d'entreprise du 25 juin 1999.

Article 1er - Objet :

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre, à tout salarié qui le souhaite, de capitaliser des périodes de repos afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

G.D

CMO

Siège Social
Association de Prévention sur les Cantons
de Périgieux Centre et Ouest

51, rue Edouard Michel
24660 COULOUNIEUX-CHAMERS

Tél 05 53 46 31 04 - Fax 05 53 46 31 06
SIRET 410 431 381 00038 - APE 853K

Article 2 - salariés bénéficiaires :

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins douze mois d'ancienneté, peut ouvrir un « compte épargne temps ». La période d'épargne débutera au premier jour du mois suivant l'acquisition du douzième mois d'ancienneté.

Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, ou d'un contrat de type particulier (contrat de qualification, contrat d'apprentissage, contrat emploi-jeune, contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé, contrat initiative emploi à durée déterminée, et toute autre forme de contrat particulier) ne pourront bénéficier de la mise en place du « compte épargne temps ».

Si un salarié bénéficie d'un C.D.I. à la suite d'un C.D.D., l'ancienneté se calcule à partir du 1^{er} jour d'embauche.

Article 3 - Ouverture et tenue de compte :

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Les salariés intéressés en feront la demande écrite auprès de la direction, en précisant le mode d'alimentation du compte, avant le 1^{er} janvier de chaque année (avant le 31 mars 2002 pour l'exercice 2002).

Un compte individuel des droits à congés acquis sera communiqué à chaque salarié une fois par an.

Article 4 - Alimentation du compte :

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter le compte épargne temps par des jours de repos ou congés dont la liste est fixée ci-après.

4-1. Salariés non cadres et cadres soumis à horaire préalablement défini

Tout salarié non cadre et cadre soumis à horaire préalablement défini peut décider de porter sur son compte :

- le report d'une partie de ses congés payés, dans la limite de cinq jours de congés payés ouvrés par an (la cinquième semaine de congés payés).
- le report des jours de congés d'ancienneté prévus à l'article 22, alinéa 2, de la convention collective du 15 mars 1966 avec l'accord de l'employeur.
- le report d'au maximum 10 Jours de Réduction du Temps de Travail

La totalité des jours de congés capitalisés ne doit pas excéder 10 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les salariés non cadres et cadres soumis à horaire préalablement défini, âgés de plus de 50 ans.

G.D. 

4-2. Salariés cadres non soumis à horaire préalablement défini :

Tout salarié cadre non soumis à horaire préalablement défini (en l'occurrence à la date de signature de cet accord, le directeur) peut décider de porter sur son compte :

- le report d'une partie de ses congés payés, dans la limite de cinq jours de congés payés ouverts par an (c'est à dire, la cinquième semaine de congés payés).
- le report de neuf jours de repos liés à la réduction du temps de travail (jours RTT)
- le report des jours de congés d'ancienneté prévus à l'article 22, alinéa 2, de la convention collective du 15 mars 1966 c'est à dire :
 - * deux jours après 5 ans d'ancienneté
 - * quatre jours après 10 ans d'ancienneté
 - * six jours après 15 ans d'ancienneté

La totalité des jours de congés capitalisés ne doit pas excéder vingt deux jours par an.

Article 5 - Utilisation du compte :

5-1. Nature des congés pouvant être pris.

Le compte épargne temps peut être utilisé, conformément à l'article 19 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, pour l'indemnisation de tout ou partie :

- de congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise)
- de congés de fin de carrière
- de congés pour convenance personnelle

La prise de congé épargne-temps peut être cumulée avec une période de congé légal ou de convenance personnelle.

5-2. Délai d'utilisation du C.E.T.

Le congé devra être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de repos équivalent à un mois, soit 21,75 jours (voir § 6.2).

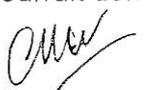
Ces délais ne s'appliquent pas aux salariés de plus de 50 ans qui souhaitent utiliser le C.E.T. pour réduire leur activité ou pour anticiper leur départ à la retraite.

5-3. Procédure.

Le congé doit être sollicité trois mois à l'avance, par lettre recommandée avec accusé de réception, pour les congés de fin de carrière ou pour convenance personnelle, et selon les modalités légales réglementaires ou conventionnelles pour les autres congés.

L'employeur doit répondre dans les trente jours qui suivent la réception de la lettre. L'absence de réponse de l'employeur sera considérée comme une acceptation tacite.

En cas de demande d'un congé qui perturberait le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur pourrait demander que ce congé soit reporté, dans la limite de trois mois.

G.D. 

Article 6 - Rémunération du congé et gestion financière du C.E.T. :

6-1. maintien du salaire.

Les sommes versées au salarié lors de la prise de son congé correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Le nombre de jours de repos indemnisables qu'il a accumulés dans le compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de son départ.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie et sont soumises aux cotisations sociales et fiscales.

6-2. salaire journalier.

Le salaire journalier, tant pour l'alimentation que pour l'indemnisation, est calculé ainsi :

- nombre de jours annuels :	365
- déduire 2 jours de repos hebdomadaires par semaine	104
- nombre de jours payés par an (travail, congés, fériés, etc)	261 jours
- nombre jours payés par mois : 261 jours /12 mois =	21,75 jours

Le salaire journalier est obtenu par la division du salaire brut mensuel divisé par 21,75 jours.

Article 7 - Rupture du contrat de travail :

En cas de rupture du contrat, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du C.E.T , à la date de la rupture du contrat. La base de calcul est le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. Toutefois, le salarié pourra demander à bénéficier du « transfert du compte C.E.T. », selon les modalités prévues à l'article 10 sous réserve d'un accord préalable du futur employeur.

Article 8 - Renonciation individuelle à l'utilisation du compte :

Le salarié pourra renoncer à utiliser son compte épargne temps. Le salarié devra avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de trois mois.

Article 9 - gestion financière du C.E.T. :

L'A.P.C.P.C.O. adhère à la convention de gestion administrative des comptes individuels C.E.T. et au « Fonds Commun de Placement » mis en place par le "groupe MEDERIC" 21, rue Laffitte, 75317 Paris cedex 09, selon les dispositions de l'accord du 20 décembre 2000 de l'U.N.I.F.E.D (fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social) .

G.D. 

Article 10 - Transfert du compte :

En cas de transfert du contrat de travail dans une autre association, adhérente au groupe de gestion financière du C.E.T. (Groupe MEDERIC), l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil, sous réserve de l'accord de cette dernière.

Article 11 - Durée de l'accord, révision, dénonciation, interprétation :

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée et prend effet, à compter du 1^{er} janvier 2002.

La dénonciation, ou la révision, du présent accord pourra s'effectuer dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues au titre 1, § 1.4. de l'accord collectif du 25 juin 1999 auquel les signataires conviennent de se référer.

En cas de difficultés d'application du C.E.T., les parties signataires conviennent d'appliquer, sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues au titre 1, § 1.5. de l'accord collectif du 25 juin 1999 auquel les signataires conviennent de se référer.

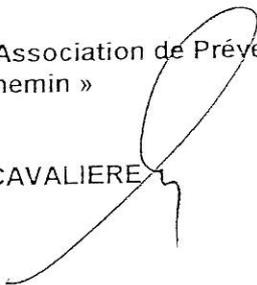
Article 12 - Publicité de l'accord :

Le présent accord qui comporte quatre originaux sera déposé auprès de la D.D.T.E.F.P. de la Dordogne, du greffe du Conseil des Prud'hommes de Périgueux et sera affiché sur le tableau d'affichage du service. Une copie sera remise aux délégués du personnel.

Fait à Coulounieix-Chamiers, le 27/12/01

pour l'Association de Prévention
« Le Chemin »

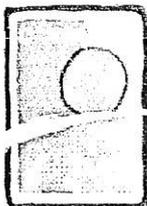
Mr C. CAVALIERE



pour le syndicat

Mr G. DELORD





Equipe de Prévention

**AVENANT N°1
A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 24 DECEMBRE 2001
RELATIF AU « COMPTE EPARGNE TEMPS »**

ENTRE :

L'Association de Prévention « Le Chemin », représentée par Mr C. CAVALIERE, Président

ET

Le syndicat C.F.D.T., représenté par Mr Gérard DELORD, délégué syndical.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

* L'article 3 de l'accord d'entreprise signé le 24 décembre 2001 est modifié comme suit :

Article 3 – Ouverture et tenue de compte :

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Les salariés intéressés en feront la demande écrite auprès de la direction, **en précisant les modalités d'alimentation du compte**, avant le **1^{er} septembre** (exercice N-1) pour l'exercice qui suit (exercice N).

L'association intégrera le coût de la demande dans le budget prévisionnel établi pour l'exercice qui suit (exercice N) et adressera une réponse (qui précisera notamment si l'accord est donné, ou non, sur l'alimentation éventuelle du CET par les congés nécessitant l'autorisation de l'employeur), au salarié dès notification par le Conseil Général de la subvention allouée.

Un compte individuel des droits à congés acquis sera communiqué à chaque salarié une fois par an.

Siege Social
Association de Prévention sur les Cantons
de Périgieux Centre et Ouest

51, rue Edouard Michel
24660 COULOUNIEUX-CHAMBIERS

Tél 05 53 46 31 04 - Fax 05 53 46 31 06
SIRET 410 431 381 00038 - APE 853K

* L'article 4-1 – de l'accord d'entreprise signé le 24 décembre 2001 et modifié comme suit :

Article 4-1 Salariés non cadres et cadres soumis à horaires préalablement définis :

Tout salarié non cadre et cadre soumis à horaire préalablement défini peut décider de porter sur son compte :

- le report d'une partie de ses congés payés, dans la limite de cinq jours de congés payés ouvrés par an (la cinquième semaine de congés payés).
- le report des jours de congés d'ancienneté prévus à l'article 22, alinéa 2, de la convention collective du 15 mars 1966 avec l'accord de l'employeur.
- le report d'au maximum 10 Jours de Réduction du Temps de Travail
- les congés conventionnels supplémentaires (**avec accord de l'employeur**)

La totalité des jours de congés capitalisés ne doit pas excéder 10 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les salariés non cadres et cadres soumis à horaire préalablement défini, âgés de plus de 50 ans.

Fait à Coulounieix-Chamiers, le

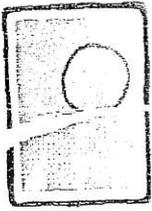
10 juillet 2003.

Pour l'Association de Prévention
« Le Chemin »

Mr C. CAVALIERE

Pour le syndicat CFDT

Mr G. DELORD



Equipe de Prévention

ACCORD D'ENTREPRISE

n° 2

ENTRE :

L'Association de Prévention « Le Chemin », représentée par Mr C. CAVALIERE, Président

ET

• La C.F.D.T., représentée par Mr Gérard DELORD, délégué syndical.

Les partenaires sociaux s'entendent sur les points suivants :

- ① A propos des actions de formation.
- ② Dispositions applicables pour les personnes participant à un séjour.
- ③ Définition des horaires et du décompte des heures.
- ④ Comptabilisation des congés et absences ; délais de prévenance

① A propos des actions de formation.

Tous les ans, le plan de formation (PAUF) traduit les objectifs d'évolution du service en termes d'actions de formation. Celles-ci sont financées par l'organisme mutualisateur PROMOFAP qui établit un certain nombre de modalités de prise en charge financière :

- Les frais d'inscription et les frais pédagogiques sont remboursés en totalité
- Les frais de déplacement et les frais d'hébergement le sont sur des bases ne pouvant excéder les plafonds fixés par le Conseil d'Administration Paritaire National
- Les salaires et les charges du salarié en formation sont remboursés, uniquement si celui-ci a effectivement été remplacé.

Siège Social
Association de Prévention sur les Cantons
de Périgieux Centre et Ouest

51, rue Edouard Michel
24660 COULOUNIEIX-CHAMIERIS

Tél 05 53 46 31 04 - Fax 05 53 46 31 06
SIRET 410 431 381 00038 - APE 853K

GD

Dans le souci de favoriser l'accès à la qualification, au perfectionnement, ou à la promotion du personnel et lui permettre ainsi de mieux répondre aux besoins des usagers, et dans l'objectif de faire bénéficier d'actions de formation à un plus grand nombre de salariés, il a été convenu ce qui suit :

- les personnels en formation ne seront pas, en principe, remplacés, occultant ainsi tous les frais inhérents à un remplacement ;
- Les frais divers (ex : fournitures, documents, vêtements, frais de frappe ou de reprographie, etc.) ne seront pas pris en charge ;
- les délais de route pour se rendre au centre de formation ne seront pas comptabilisés et ne donneront pas lieu à récupération.

Toutefois, l'amplitude horaire totale est soumise à la législation des accidents du travail et de trajet.

② Dispositions applicables pour les personnes participant à un séjour

Seuls les séjours de rupture (à l'appréciation du Conseil d'Administration et du directeur, et avec leur autorisation préalable) pourront être organisés.

Chaque séjour sera d'une durée maximale de 3 jours (2 nuits).

Ils seront organisés selon un horaire préalablement défini et conforme à la réglementation en vigueur.

③ Définition des horaires et du décompte des heures

Le décompte des heures s'établira ainsi :

- un jour de congé trimestriel : 35 heures / 5 jours = 7 h

Services éducatifs : les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale, ont droit à 6 jours de congés consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et pris au mieux des intérêts du service. La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au quatrième alinéa de l'article 22.

Eu égard aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant la période des grandes vacances scolaires d'été, le personnel éducatif (et paramédical) bénéficie, en compensation des surcharges de travail inhérentes à cette période, dans la limite maximale de 6 jours consécutifs, d'un congé payé supplémentaire par rapport aux conditions du 1^{er} alinéa de l'article 6 de l'annexe 3 de la C.C.N. (avenant n°41 du 24/07/1972).

Les 14 premiers jours d'arrêt de travail n'entraînent pas de réduction du droit à congé trimestriel. Cependant, après cette première quatorzaine, le droit au congé trimestriel sera diminué d'un jour (½ jour pour le personnel administratif) par période de quatorze jours ou par fraction de quatorze jours. Le décompte sera effectué par trimestre civil (1^{er} trim = janvier/mars - 2^{ème} trim = avril/juin - 3^{ème} trim = juillet/septembre - 4^{ème} trim = octobre/décembre)

- un jour de congé annuel : 35 heures / 5 jours = 7h00

GD



- un jour d'arrêt de travail (maladie - A.T. - maternité - etc.) :

A - en cas d'arrêt au cours du cycle de travail planifié =
le nombre d'heures prévues initialement au planning

B - en cas d'arrêt ou de prolongement au delà du cycle de travail planifié =
35 heures / 7 jours = 5 heures

- un jour férié = 35 heures / 5 jours = 7 heures.

④ Comptabilisation des congés et absences ; délais de prévenance

⇨ La possibilité est reconnue d'accoler les congés trimestriels, congés annuels et congés d'ancienneté.

S'agissant du personnel du service administratif, hormis la possibilité d'accoler 2 JRTT aux congés trimestriels, les 17 JRTT restant devront être pris isolément et harmonieusement sur l'année.

⇨ Période de référence pour les congés : elle est programmée par année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

⇨ Délai de prévenance :

- Le calendrier des dates du **congé principal** doit être finalisé le **30 avril** (les salariés doivent remettre leurs souhaits au plus tard le 15 avril, l'employeur dispose de la période du 15 au 30 avril pour consulter les délégués du personnel). **Au moins 15 jours ouvrés** (140 heures) seront pris sur la période du 1^{er} juillet au 30 septembre, avec une période consécutive d'au moins 10 jours ouvrés (70 heures).

- **Pour les autres congés** (solde des congés annuels, congés d'ancienneté) :

⇒ 2/3 des jours de congés acquis seront pris sur la période du 1^{er} janvier au 30 juin ; le **délai de prévenance est fixé à 1 mois**, avec la possibilité de le réduire à 2 semaines dans l'hypothèse de circonstances exceptionnelles (à l'appréciation de l'employeur).

⇒ 1/3 des jours de congés acquis seront pris sur la période du 1^{er} octobre au 31 décembre ; le **délai de prévenance est fixé à 1 mois**, avec la possibilité de le réduire à 2 semaines dans l'hypothèse de circonstances exceptionnelles (à l'appréciation de l'employeur).

⇨ **Durée maximale d'absence (hors congé principal) :**

- Elle est fixée à **2 semaines maximum** (soit 14 jours), repos hebdomadaire compris et journée non travaillée comprise (fonctionnement à la quatorzaine). Elle peut être étendue à **3 semaines maximum** (soit 21 jours) si des circonstances exceptionnelles le justifient (à l'appréciation de l'employeur).

Fait à Coulounieix-Chamiers, le 11/1/02

Pour l'Association de Prévention
« Le Chemin »

le Président
C. CAVALIERE

pour la C.F.D.T.

le Délégué syndical
G. DELORD

GD



SANTE SOCIAUX DORDOGNE

REF : JMM/SD/ 14039701

Investiture DS

REC avec AR

119 p 11

PERIGUEUX le Vendredi 14 Mars 1997

Monsieur le Président

de l'Association de Prévention des Cantons de PERIGUEUX Centre et Ouest

105, Av du Général De GAULLE

24660 COULOUNIEIX- CHAMIERES

Monsieur le Président,

Conformément aux articles L412-11 ET R412-2 du code du travail et à l'article 8 de la Convention Collective Nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 Mars 1966 , nous vous informons que nous désignons Monsieur DELORD Gérard comme délégué syndical dans votre association .

Vous en souhaitant, bonne réception

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Secrétaire Départemental

Jean Marie MARTY

PS : Copie à l'Inspecteur du Travail



Equipe de Prévention

COPIE

A:\WORD\Réu.d'équipe du 20/09/05
238:HI-3JP:OM

PLANNINGS

Mes, Mrs les salariés
de l'association

Note d'annonce
du 30 sept. 2005

C. Chamiers, le 30 Septembre 2005

Mesdames, Messieurs,

Dans le prolongement de notre réunion d'équipe du 20 septembre dernier, vous trouverez ci-après quelques consignes et rappels relatifs à l'élaboration (et la correction) des emplois du temps :

1- L'emploi du temps des personnels éducatifs est établi « à la quatorzaine » (soit 2 semaines de travail). Les dits salariés ont toutefois, s'ils le souhaitent, la possibilité d'établir hebdomadairement l'emploi du temps (même si le suivi comptable des horaires de travail restera effectué par cycle de 2 semaines).

L'emploi du temps des personnels infirmiers est établi hebdomadairement.

2- Afin de concilier législation et pertinence du travail éducatif, l'association a opté pour le système suivant :

→ les jours de travail et le volume horaire de travail par cycle (1 ou 2 semaines) sont établis par l'employeur.

→ dans le cadre pré-établi, liberté est laissée au salarié (sous réserve d'une validation par la direction) de construire son emploi du temps en fonction des besoins (accompagnements éducatifs, réunions avec partenaires, travail de rue, ...).

3- Afin de « compenser » financièrement le caractère fluctuant des emplois du temps, l'association a décidé l'octroi d'une « prime d'anomalie de rythme de travail » aux personnels de terrain. Cette prime présente un caractère facultatif.

Siège Social :

Association de Prévention « Le Chemin »

51 rue Edouard Michel

24660 COULOUNIEUX-CHAMIERES

Courriel : equipdeprev@wanadoo.fr

Tél 05 53 46 31 04 - Fax 05 53 46 31 06

SIRET 410 431 381 00038 - APE 853K

→ l'emploi du temps ne doit pas faire apparaître de noms (il n'est pas nécessaire de préciser le nom d'un usager sur l'emploi du temps quand il est fait mention d'un accompagnement ou d'une synthèse).

→ l'emploi du temps doit faire apparaître au moins 2 « soirées » de travail par semaine. La pratique de l'association est de considérer qu'un travail « en soirée » s'inscrit après 20 heures.

5- les consignes pour la correction des emplois du temps sont les suivantes :

→ l'emploi du temps doit être corrigé au siège de l'association, le mardi de 9h à 9h30 (avant que la réunion d'équipe débute). Si le salarié part en congés avant le mardi concerné, il doit passer au siège lors de sa dernière journée de travail (ou le vendredi si le dernier jour de travail est un samedi) pour effectuer les corrections.

6- Si l'emploi du temps est modifié de manière significative durant sa période d'application, l'information doit être transmise à la direction (message sur le repondeur de l'association, information au service administratif,...).

Deux cas :

→ un salarié, qui avait prévu de travailler une demi-journée, décide finalement de ne pas travailler.

→ un salarié, qui n'avait pas prévu de travailler une demi-journée, décide finalement de travailler.

Notre remarque est d'autant plus valable quand la modification d'emploi du temps porte sur une journée entière.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes salutations distinguées.

Le directeur,

O.MARTIN.





équipe de Prévention

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À LA RÉDUCTION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre

L'Association de Prévention « Le Chemin »,
Représentée par Mr C. CAVALIERE, Président,

Et

Le syndicat CFDT,
Représenté par Mr G. DELORD, Délégué syndical,

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Les objectifs des partenaires sociaux auxquels répond le présent accord sont de deux ordres:

- 1. maintenir, le niveau des prestations rendues aux usagers du service, en 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. L'inscription de l'Association de Prévention « Le Chemin » dans une procédure d'anticipation de la réduction du temps de travail avec une perspective de création d'emploi*

Les parties du présent accord ont convenu de mettre en oeuvre, l'accord conclu dans le cadre de la Convention collective du 15 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 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 objectifs économiques et aspirations sociales, font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en oeuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

G.D.

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.

TITRE. 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 - Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

- la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail,
- l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en oeuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1er avril 1999, agréé par arrêté ministériel du 25 juin 1999 et étendu par arrêté ministériel du 4 août 1999,
- dans le cadre de la Convention Collective du 15 mars 1966, l'accord cadre relatif à l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 12/03/1999 agréé par arrêté ministériel du 09 août 1999 (J-O du 18 août 1999).

Article 1.2 - Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de l'Association de Prévention « Le Chemin ».

Article 1-3 - Date d'effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 28 décembre 2001.

Article 1 - 4 - Dénonciation - Révision

La dénonciation du présent accord ne peut qu'être 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 de trois mois.

A effet de conclure un nouvel accord, l'Association devra alors convoquer l'organisation syndicale représentative à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre suivant la date de dénonciation du présent accord.

G.D. 

Par "partie" au sens du présent article, il convient d'entendre :

- d'une part l'Association ;
- d'autre part, l'organisation syndicale représentative signataire du présent accord ou celle(s) y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Dans les mêmes conditions que celles où elles peuvent le dénoncer, l'Association, l'organisation syndicale représentative signataire du présent accord ou celle(s) y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve, peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En l'absence d'accord unanime de tous les signataires du présent accord d'entreprise ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve 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.

Article 1.5 - Interprétation

Le présent accord fait 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, 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 signataire 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 en totalité et sans réserve, accord auquel elle sera annexée.

TITRE 2 - DUREE DU TRAVAIL

Article 2.1- Réduction collective du temps de travail

Article 2.1.1 - Nouvelle durée du travail et définition

A compter du 28 décembre 2001, la nouvelle durée du travail est de **35 heures hebdomadaires** pour l'ensemble du personnel de l'Association, quelle que soit la forme de réduction retenue.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

G.D. 

Article 2.1.2 – Durée annuelle de travail, actuelle et nouvelle

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

- Les services administratifs bénéficient de 9 jours de congés payés supplémentaires et le temps de travail effectif annuel est de :
 - 365 jours – 104 samedi et dimanche – 11 jours fériés – 25 jours de congés payés = 225 jours – 9 jours de congés trimestriels = 216 jours
 - 216 jours / 5 = 43,2 semaines ; 43,2.. x 39 h. = 1 684,8 heures annuelles.
 - La nouvelle durée annuelle de travail est de : 43,2.sem. x 35 h = 1 512.heures
- Les services éducatifs (service éducatif de prévention spécialisée, service éducatif auprès des Gens du voyage, service paramédical), peuvent bénéficier d'au maximum(*) 24 jours de congés payés supplémentaires et le temps de travail effectif annuel est de :
 - 365 jours – 104 samedi et dimanche – 11 jours fériés – 25 jours de congés payés = 225 jours – 24 jours de congés trimestriels = 201 jours
 - 201 jours / 5 = 40,2 semaines ; 40,2.. x 39 h. = 1 567,8 heures annuelles.
 - La nouvelle durée annuelle minimale de travail est de : 40,2.sem. x 35 h = 1 407.heures

Article 2.1.3 - Dispositions relatives aux salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, il est strictement fait application des dispositions de l'article 8 de l'accord cadre du 12 mars 1999.

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

Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Article 2.1.4 - Dispositions relatives au personnel d'encadrement

Les cadres bénéficient, au même titre que les autres salariés, de la réduction du temps de travail.

Les cadres autonomes :

Relèvent de cette catégorie les cadres bénéficiant d'une autonomie significative dans la réalisation des missions qui leur sont confiées ainsi qu'une indépendance réelle dans l'organisation de leur temps de travail de telle sorte qu'ils ne sont pas occupés selon un horaire collectif et que leur temps de travail ne peut être prédéterminé.

(*) en vertu de l'alinéa 1 de l'article 6 de l'annexe 3 de la CCN 1966.

Le cadre concerné (le directeur de service de l'Association de Prévention « Le Chemin »), bénéficie, en application de l'accord de branche et conventionnel d'un forfait de dix-huit jours au titre de la réduction du temps de travail.

Article 2.2 - Les modalités d'organisation de la réduction de la durée du travail

Article 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.

Les formes retenues de réduction de la durée du travail sont celles ci-dessous exposées (voir l'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.

4 services sont créés au sein de l'Association :

1. Service administratif
2. Service éducatif de prévention spécialisée
3. Service éducatif auprès des Gens du voyage
4. Service paramédical

Article 2.2.2 - Les diverses modalités de la réduction de la durée du travail

Article 2.2.2.1 - Réduction du temps de travail selon un fonctionnement par Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) : service administratif

- ⇒ En contrepartie du maintien d'un volume hebdomadaire de travail de 39 heures, 23 JRTT sont accordés par an.
- ⇒ Chaque trimestre, 2 JRTT peuvent être accolés aux 3 jours de congés trimestriels. Les 17 jours restant seront répartis harmonieusement sur l'année civile (4 ou 5 jours par trimestre).

Article 2.2.2.2 - Réduction du temps de travail selon un fonctionnement par quatorzaine : service éducatif de prévention spécialisée

- ⇒ 70 heures seront travaillées par quatorzaine
- ⇒ Les emplois du temps, hormis le jour de la réunion d'équipe (lorsqu'elle a lieu) et celui de la supervision (lorsqu'elle a lieu), sont basculés vers l'après-midi et la soirée.
- ⇒ Au moins 2 soirées sont assurées par semaine et par salarié.
- ⇒ Les 70 heures de travail sont réparties sur 9 jours puisqu'une journée « travaillée zéro » est accordée par l'employeur. Elle est fixée le vendredi précédant les samedis et lundis non travaillés.

Article 2.2.2.3 - Réduction du temps de travail selon un fonctionnement par modulation : service éducatif auprès des Gens du voyage.

- ⇒ Cf 3.3

Article 2.2.2.4 - Réduction du temps de travail selon un fonctionnement par quatorzaine : service paramédical

⇒ 70 heures seront travaillées par quatorzaine

⇒ Les 70 heures de travail sont réparties sur 9 jours puisqu'une journée « travaillée zéro » est accordée par l'employeur. Elle est programmée un vendredi sur deux à compter de l'application effective de l'accord d'entreprise.

TITRE 3 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3.1 - Heures supplémentaires

Seules des situations exceptionnelles, validées par la direction, peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires. Dans ce cas, les heures supplémentaires suivent le régime des dispositions légales et conventionnelles.

Les heures supplémentaires font l'objet par priorité d'un repos de remplacement, conformément à l'accord de branche.

Le délai de prise du repos de remplacement (majoré), le repos compensateur légal est fixé à 6 mois après l'ouverture du droit.

Article 3.2 - Décompte des heures de travail

Le décompte des heures de travail s'effectue sur la quatorzaine (**service éducatif de prévention spécialisée, service paramédical**) ou sur la semaine (**service administratif**). Dans le cas de modulation, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée **moyenne** de 35 heures sur la période de modulation.

Article 3.3 – Modulation du temps de travail

Les parties estiment que la modulation du temps de travail est nécessaire pour une meilleure adéquation de l'organisation du temps de travail à la charge d'activités du **service éducatif auprès des Gens du voyage**.

Les modalités de répartition de la durée du travail s'inscrivent donc dans le cadre des dispositions des articles L.212-8 II et suivants du Code du travail, et de l'article II de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999.

Article 3.3.1 - Période de référence

La période de référence retenue est l'année calendaire qui débute le 1^{er} janvier d'une année pour se terminer le 31 décembre de la même année.

G.D. 

Article 3.3.2 - Calendrier

La modulation du temps de travail est établie selon une programmation trimestrielle, préparée par le salarié et validée préalablement par la direction.

3 périodes sont retenues :

- ① du 1^{er} janvier au 31 mars,
- ② du 1^{er} avril au 30 septembre,
- ③ du 1^{er} octobre au 31 décembre.

Périodes ① et ③ : emplois du temps compris entre 35 et 44h.

Période ② : emplois du temps compris entre 21 et 35h (possibilité de semaines « travaillées zéro »),

Périodes ① et ③: nombre de jours de travail hebdomadaire égal ou supérieur à 4,

Période ② : nombre de jours de travail hebdomadaire potentiellement inférieur à 5 (avec accord de la direction).

En cas de changement des horaires de travail, les salariés seront prévenus 7 jours ouvrés à l'avance, ou 3 jours ouvrés à l'avance si urgence ou situation exceptionnelle le justifiant.

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

Les modifications apportées feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Article 3.3.3 - Amplitude de la modulation

Les parties conviennent que l'horaire collectif peut varier dans la limite de 44 heures maximum et de 21 heures minimum de temps de travail effectif au cours d'une semaine civile, sauf interruption de l'activité du service.

Dans cette limite de 44 heures les dépassements de la durée légale de travail au cours d'une semaine sont des heures normales si elles sont compensées au cours de la période de modulation.

Article 3.3.4 - Lissage de la rémunération

La rémunération sera lissée sur la base d'un horaire mensualisé de 151 heures 66.

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (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 normaux.

G.D. 

Article 3.3.5 - 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.

La moyenne annuelle de la durée hebdomadaire de travail ne devra pas dépasser 35 heures par semaine travaillée.

TITRE 4 - INCIDENCE DE LA DIMINUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR LES REMUNERATIONS

Il sera fait strictement application des dispositions conventionnelles agréées.

TITRE 5 - EMPLOI

Article 5.1 - Création d'emplois

L'Association s'engage à compenser la réduction du temps de travail faisant l'objet du présent accord par des embauches compensatrices. 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 du travail est de 12,35 salariés (équivalent temps plein).

Type de contrat de travail	SALARIES	E.T.P.
C.D.I. (à temps plein & à temps partiel)	14	11,85
C.D.D. (à temps plein & à temps partiel)	3	0,38
Contrats de Qualification		
Contrats Emplois Jeunes	1	1
C.E.S.		
C.E.C.		
A – Effectif total (assujettis et non assujettis).	18	13,23
C – Personnel exclu du périmètre : cadre de direction (non soumis à horaires)	1	1
B – Effectif soumis à la R.T.T.	17	12,23
D – Embauches prévues (en ETP) : 6%	1	0,7338
E – Effectif à maintenir (A + D).	19	13,9638

L'Association s'engage à procéder à des embauches, sous réserve de l'obtention des financements nécessaires auprès des administrations de tutelle, représentant 6 % de l'effectif ci-dessus soit 0,74 embauches (équivalent temps plein) sur la base du nouvel horaire collectif de travail. Elles seront réalisées sous **contrat à durée indéterminée**.

G.D. 

Les embauches seront faites dans les catégories professionnelles et selon le calendrier prévisionnel suivant :

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	NOMBRE	DATES LIMITES D'EMBAUCHE
- agent administratif	0,50 ETP	30/06/2003
- infirmière	0,24 ETP(*)	30/06/2003

(*) 30% des postes existants : $0,74 \times 30\% = 0,22$

L'embauche de l'agent administratif sera effectuée par un recrutement extérieur.

0,24 ETP sera affecté au secteur paramédical (augmentation du temps de travail du personnel actuellement à temps partiel).

TITRE 6 - TRAVAIL A TEMPS COMPLET & TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI

Article 6.1 - Principes

Les salariés travaillant à temps complet peuvent demander à travailler à temps partiel choisi. Inversement les salariés travaillant à temps partiel peuvent demander à travailler à temps complet.

Dans les deux cas, la procédure définie à l'article suivant doit être respectée. Si la demande est acceptée, la rémunération devient proportionnelle à la nouvelle durée du travail. Cette modification fait alors l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 6.2 - Procédure

La demande doit être adressée à la Direction de l'Association par lettre recommandée avec accusé de réception six mois avant la prise d'effet. Celle-ci est tenue de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

La demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en oeuvre de la nouvelle durée du travail. L'Association se prononce sur cette demande en prenant compte de la durée du travail sollicitée par le salarié. Elle ne peut imposer au salarié une durée du travail différente de celle sollicitée par le salarié.

Si la demande est acceptée, elle prend effet à la date fixée par le salarié. L'Association peut refuser la demande en justifiant son refus :

- soit par l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent;
- soit en démontrant que ce changement d'horaires demandé aurait des conséquences préjudiciables à la prestation à l'usager ou au bon fonctionnement de l'établissement ou du service.

G.D.

Chau

A titre dérogatoire, cette procédure pourra être abrégée dans les délais lorsque les créations de postes prévues à l'article 5.1 seront proposées à des salariés à temps partiels en vue d'un temps plein.

TITRE 7 - SUIVI DE L'ACCORD ET CONSULTATION & BILAN

Article 7.1 - Suivi de l'accord

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

Article. 7.1.1 Composition

La commission sera composée :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord collectif ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve ;
- de l'employeur et ses représentants.

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 oeuvre la réduction du temps de travail et la nouvelle organisation qui en résulte.

Article 7.1.2 Mission

La commission sera chargée :

- de suivre l'état d'avancement de la mise en oeuvre du présent accord et notamment de :
 - * la mise en oeuvre 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.

Article 7.1.3 - Réunion

Les réunions sont présidées par l'employeur ou son représentant qui prendra l'initiative de convoquer la commission de suivi aux échéances prévues.

La périodicité des réunions sera d'une réunion tous les six mois jusqu'à fin 2003.

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

Article 7.1.4 - Bilan

Un bilan, réalisé par l'employeur, de la mise en oeuvre de cet accord sera effectué dans un an. Il sera présenté aux représentants du personnel.

G.D. 

TITRE 8 - PUBLICITE DE L'ACCORD

Article 8.1 - Diffusion interne

Le présent accord sera affiché dans les services.

Une copie sera remise aux institutions représentantes du personnel.

Article 8.2 - Publicité

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, en nombre suffisant, (en lettre recommandée avec accusé de réception) auprès :

- de la Direction Départementale de Emploi et de la Formation Professionnelle (5 exemplaires) ;
- du greffe du Conseil des Prud'hommes de Périgueux. (1 exemplaire) ;
- de l'U.R.S.S.A.F. de Dordogne (1 exemplaire) ;
- de la Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale (21 exemplaires) ;
- du Conseil Général,
- de la CFDT Santé Sociaux.

* * * * *

Fait à Coulounieix-Chamiers, le

27/12/08

pour l'Association de Prévention
« Le Chemin »

le Président,
C. CAVALIERE



pour la C.F.D.T.

le Délégué syndical
G. DELORD





Equipe de Prévention

ACCORD C.E.T. SYNDICATS

**ACCORD D'ENTREPRISE du 24 décembre 2001
relatif au « COMPTE EPARGNE TEMPS »**

ENTRE :

L'Association de Prévention «Le Chemin », représentée par son président, Mr C. Cavalière,

ET

- Le syndicat CFDT représenté par Mr G. DELORD, délégué syndical.

préambule

Cet accord complète et précise, pour le personnel de l'Association de Prévention « Le Chemin », les modalités générales de mise en œuvre et l'application du "compte épargne temps" prévues :

- ⇒ au chapitre 5, articles 16 à 24, de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, du 1^{er} avril 1999.
- ⇒ au titre III, paragraphe 3.4. "compte épargne temps » de l'accord collectif d'entreprise du 25 juin 1999.

Article 1er - Objet :

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre, à tout salarié qui le souhaite, de capitaliser des périodes de repos afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

G D 

Siège Social
Association de Prévention sur les Cantons
de Périgieux Centre et Ouest

51, rue Edouard Michel
24660 COULOUNIEUX-CHAMIERIS

Tél 05 53 46 31 04 - Fax 05 53 46 31 06
SIRET 410 431 381 00038 - APE 853K

Article 2 - salariés bénéficiaires :

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins douze mois d'ancienneté, peut ouvrir un « compte épargne temps ». La période d'épargne débutera au premier jour du mois suivant l'acquisition du douzième mois d'ancienneté.

Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, ou d'un contrat de type particulier (contrat de qualification, contrat d'apprentissage, contrat emploi-jeune, contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé, contrat initiative emploi à durée déterminée, et toute autre forme de contrat particulier) ne pourront bénéficier de la mise en place du « compte épargne temps ».

Si un salarié bénéficie d'un C.D.I. à la suite d'un C.D.D., l'ancienneté se calcule à partir du 1^{er} jour d'embauche.

Article 3 - Ouverture et tenue de compte :

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Les salariés intéressés en feront la demande écrite auprès de la direction, en précisant le mode d'alimentation du compte, avant le 1^{er} janvier de chaque année (avant le 31 mars 2002 pour l'exercice 2002).

Un compte individuel des droits à congés acquis sera communiqué à chaque salarié une fois par an.

Article 4 - Alimentation du compte :

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter le compte épargne temps par des jours de repos ou congés dont la liste est fixée ci-après.

4-1. Salariés non cadres et cadres soumis à horaire préalablement défini

Tout salarié non cadre et cadre soumis à horaire préalablement défini peut décider de porter sur son compte :

- le report d'une partie de ses congés payés, dans la limite de cinq jours de congés payés ouvrés par an (la cinquième semaine de congés payés).
- le report des jours de congés d'ancienneté prévus à l'article 22, alinéa 2, de la convention collective du 15 mars 1966 avec l'accord de l'employeur.
- le report d'au maximum 10 Jours de Réduction du Temps de Travail

La totalité des jours de congés capitalisés ne doit pas excéder 10 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les salariés non cadres et cadres soumis à horaire préalablement défini, âgés de plus de 50 ans.

G. D. 

4-2. Salariés cadres non soumis à horaire préalablement défini :

Tout salarié cadre non soumis à horaire préalablement défini (en l'occurrence à la date de signature de cet accord, le directeur) peut décider de porter sur son compte :

- le report d'une partie de ses congés payés, dans la limite de cinq jours de congés payés ouvrés par an (c'est à dire, la cinquième semaine de congés payés).
- le report de neuf jours de repos liés à la réduction du temps de travail (jours RTT)
- le report des jours de congés d'ancienneté prévus à l'article 22, alinéa 2, de la convention collective du 15 mars 1966 c'est à dire :
 - * deux jours après 5 ans d'ancienneté
 - * quatre jours après 10 ans d'ancienneté
 - * six jours après 15 ans d'ancienneté

La totalité des jours de congés capitalisés ne doit pas excéder vingt deux jours par an.

Article 5 - Utilisation du compte :

5-1. Nature des congés pouvant être pris.

Le compte épargne temps peut être utilisé, conformément à l'article 19 de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, pour l'indemnisation de tout ou partie :

- de congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise)
- de congés de fin de carrière
- de congés pour convenance personnelle

La prise de congé épargne-temps peut être cumulée avec une période de congé légal ou de convenance personnelle.

5-2. Délai d'utilisation du C.E.T.

Le congé devra être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de repos équivalent à un mois, soit 21,75 jours (voir § 6.2).

Ces délais ne s'appliquent pas aux salariés de plus de 50 ans qui souhaitent utiliser le C.E.T. pour réduire leur activité ou pour anticiper leur départ à la retraite.

5-3. Procédure.

Le congé doit être sollicité trois mois à l'avance, par lettre recommandée avec accusé de réception, pour les congés de fin de carrière ou pour convenance personnelle, et selon les modalités légales réglementaires ou conventionnelles pour les autres congés.

L'employeur doit répondre dans les trente jours qui suivent la réception de la lettre. L'absence de réponse de l'employeur sera considérée comme une acceptation tacite.

En cas de demande d'un congé qui perturberait le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur pourrait demander que ce congé soit reporté, dans la limite de trois mois.

G D. 

Article 6 - Rémunération du congé et gestion financière du C.E.T.:

6-1. maintien du salaire.

Les sommes versées au salarié lors de la prise de son congé correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Le nombre de jours de repos indemnisables qu'il a accumulé dans le compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de son départ.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie et sont soumises aux cotisations sociales et fiscales.

6-2. salaire journalier.

Le salaire journalier, tant pour l'alimentation que pour l'indemnisation, est calculé ainsi :

- nombre de jours annuels :	365
- déduire 2 jours de repos hebdomadaires par semaine	104
- nombre de jours payés par an (travail, congés, fériés, etc)	261 jours
- nombre jours payés par mois : 261 jours /12 mois =	21,75 jours

Le salaire journalier est obtenu par la division du salaire brut mensuel divisé par 21,75 jours.

Article 7 - Rupture du contrat de travail :

En cas de rupture du contrat, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du C.E.T , à la date de la rupture du contrat. La base de calcul est le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. Toutefois, le salarié pourra demander à bénéficier du « transfert du compte C.E.T. », selon les modalités prévues à l'article 10 sous réserve d'un accord préalable du futur employeur.

Article 8 - Renonciation individuelle à l'utilisation du compte :

Le salarié pourra renoncer à utiliser son compte épargne temps. Le salarié devra avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de trois mois.

Article 9 - gestion financière du C.E.T.:

L'A.P.C.P.C.O. adhère à la convention de gestion administrative des comptes individuels C.E.T. et au « Fonds Commun de Placement » mis en place par le "groupe MEDERIC" 21, rue Laffitte, 75317 Paris cedex 09, selon les dispositions de l'accord du 20 décembre 2000 de l'U.N.I.F.E.D (fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social) .

G.D.

CMU

Article 10 - Transfert du compte :

En cas de transfert du contrat de travail dans une autre association, adhérente au groupe de gestion financière du C.E.T. (Groupe MEDERIC), l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil, sous réserve de l'accord de cette dernière.

Article 11 - Durée de l'accord, révision, dénonciation, interprétation :

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée et prend effet, à compter du 1^{er} janvier 2002.

La dénonciation, ou la révision, du présent accord pourra s'effectuer dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues au titre 1, § 1.4. de l'accord collectif du 25 juin 1999 auquel les signataires conviennent de se référer.

En cas de difficultés d'application du C.E.T., les parties signataires conviennent d'appliquer, sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues au titre 1, § 1.5. de l'accord collectif du 25 juin 1999 auquel les signataires conviennent de se référer.

Article 12 - Publicité de l'accord :

Le présent accord qui comporte quatre originaux sera déposé auprès de la D.D.T.E.F.P. de la Dordogne, du greffe du Conseil des Prud'hommes de Périgueux et sera affiché sur le tableau d'affichage du service. Une copie sera remise aux délégués du personnel.

Fait à Coulounieix-Chamiers, le 27/12/01

pour l'Association de Prévention
« Le Chemin »

Mr C. CAVALIERE

pour le syndicat

Mr G. DELORD

RAPPEL TECHNIQUE SUR LA DOMICILIATION

2 remarques préalables :

1) il existe 3 types de domiciliation (relative au RMI, relative à la CMU, relative à la Carte Nationale d'Identité), qui peuvent être assumées par des organismes distincts. Chaque organisme peut en effet solliciter l'agrément pour 1, 2 ou les 3 catégories de domiciliation.

La Loi de 1998 sur la prévention des exclusions avait suggéré que les organismes aient les trois agréments, afin d'éviter à l'usager d'effectuer les démarches en trois lieux différents.

2) Ne pas confondre la « domiciliation » (qui donne lieu à la remise d'une attestation officielle) et la simple « boîte aux lettres » (certaines associations caritatives permettent aux usagers d'y recevoir leur courrier ordinaire).



I – La domiciliation relative à la CMU :

Organismes agréés « de droit » : Centre Médico Sociaux, CCAS, Centres Hospitaliers.

Autres organismes : NEANT (les associations déjà agréées pour la domiciliation relative au RMI peuvent être agréées pour la domiciliation relative à la CMU sur simple demande mais aucune n'a formulé la demande en Dordogne).

II – La domiciliation relative au RMI :

Associations / organismes agréés : Centre Médico Sociaux, Apare, Centre Social « Ecoute le voyage », ASD, CCAS Bergerac, CIAS Brantôme, CIAS Montignac, CIAS Nontron, Repsud, SOS femmes.

III – La domiciliation relative à la Carte Nationale d'Identité :

Association / organismes agréés : Apare, ASD, Safed, SOS femmes, Croix rouge française, L'atelier (Bergerac), MAT (Bergerac), CIAS Montignac, CCAS Sarlat.

Se référer à l'arrêté préfectoral qui est joint pour connaître les modalités de domiciliation (et notamment l'article 3).

O.MARTIN.



MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT
MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DES AFFAIRES SANITAIRES ET SOCIALES
Cité Administrative - 24016 PÉRIGUEUX CEDEX
☎ : 05 53.02.27.27 Télécopie 05 53 08 00 73

Périgueux, le 29 novembre 2005

TELECOPIE

**_*_

SERVICE EXPÉDITEUR	DDASS Service LCPE
DESTINATAIRE	Olivier MARTIN « Le Chemin »
TELECOPIE	05.53.46.31.06

NOMBRE de PAGE(s) : 03 (page de garde comprise)



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DIRECTION DES LIBERTES PUBLIQUES
ET DE LA REGLEMENTATION PRÉFECTURE DE LA DORDOGNE

BUREAU DES NATIONALITES

N°05 0484

**ARRETE PORTANT AGREMENT DES ORGANISMES D'ACCUEIL
HABILITES A ETABLIR DES ATTESTATIONS DE DOMICILE
AUX PERSONNES SANS DOMICILE FIXE
EN VUE DE L'ETABLISSEMENT D'UNE CARTE NATIONALE D'IDENTITE**

LE PRÉFET DE LA DORDOGNE
CHEVALIER DE LA LEGION D'HONNEUR,

- VU le décret n°55-1397 du 22 octobre 1955 et le décret n° 94-876 du 12 octobre 1994 modifiés par le décret n° 99-973 du 25 novembre 1999 instituant la carte nationale d'identité ;
- VU les demandes formulées par les présidents du Centre Intercommunal d'Action Sociale de MONTIGNAC et du Centre Communal d'Action Sociale de SARLAT LA CANEDA;
- SUR proposition du secrétaire général de la préfecture de la Dordogne.

- A R R E T E -

ARTICLE 1^{er} -

L'arrêté n° 01-1712 du 30 octobre 2001 est abrogé.

ARTICLE 2 -

Les organismes d'accueil dont la liste figure ci-dessous sont agréés pour délivrer des attestations établissant leur lien avec des personnes sans domicile et résidence fixe, pour leur permettre de justifier d'un domicile en vue d'obtenir la délivrance de cartes nationales d'identité :

- *Association Périgourdine d'Action et de Recherche sur l'Exclusion (APARE)*
143, rue Combe des Dames – 24000 PERIGUEUX
- *Secours aux Familles en Difficulté (SAFED)*
69, rue Victor Hugo – 24000 PERIGUEUX
- *S.O.S. Femmes de PERIGUEUX*
120, Boulevard du Petit Change – 24000 PERIGUEUX
- *Association de Soutien de la Dordogne*
43 rue du Président Wilson – 24000 PERIGUEUX
- *Croix Rouge Française*
30 rue des Forgerons – 24000 PERIGUEUX
- *L'Atelier*

15 rue Neuve d'Argenson - 24100 BERGERAC

- *Maison d'Accueil Temporaire*
1, Boulevard Beausoleil - 24100 BERGERAC
- *Secours aux Familles en Difficulté (SAFED)*
12 rue Pont Saint Jean - 24100 BERGERAC
- *Centre Intercommunal d' Action Sociale de MONTIGNAC*
Mairie - 24290 MONTIGNAC
- *Centre Communal d' Action Sociale de SARLAT LA CANEDA*
Mairie - 24205 SARLAT LA CANEDA

ARTICLE 3 -

L'organisme d'accueil ne devra délivrer d'attestation qu'aux seules personnes qu'il connaît réellement comme étant sans domicile fixe.

ARTICLE 4 -

Les demandes de carte nationale d'identité formulées par les personnes visées à l'article 2 doivent être déposées directement au guichet de la préfecture et des sous-préfectures selon le lieu d'implantation de l'organisme d'accueil agréé.

ARTICLE 5-

Le secrétaire général de la préfecture de la Dordogne, les sous-préfets de Bergerac et de Sarlat sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de la Dordogne et notifié à chacun des présidents des associations ou centres communaux ou intercommunaux d'action sociale visés à l'article 2.

Fait à Périgueux, le 19 AVR. 2005

Le préfet, Pour le Préfet et par délégation,

Philippe Court
Le Secrétaire Général

Philippe COURT