

ACCUEIL ET **R**ÉINSERTION **S**OCIALE

(Association loi du 1^{er} juillet 1901)

6, boulevard d'Austrasie
B.P. 376
54007 NANCY Cedex

Tél. : 03.83.36.71.71
Fax : 03.83.30.16.30

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

ENTRE

L'Association **Accueil et Réinsertion Sociale** (ARS) dont le siège social est situé
6 boulevard d'Austrasie – 54000 NANCY,

représentée par **Pascal HOULNÉ**, en sa qualité de **directeur général**
mandaté par le **Vice-Président délégué, Monsieur Jean-Marie SCHLERET**

ET

La **CFDT**, représentée par **Gilles MELONI**, mandaté par **Edith VOIRIN**, déléguée syndicale

La **CFE-CGC**, représentée par **Jean-Marc HARMAND**, délégué syndical

La **CGT**, représentée par **Jean-François DIDOT**, délégué syndical

PREAMBULE

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

- 1 - **maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers** des établissements, s'inscrivant dans un souci d'amélioration de la qualité. Les parties conviennent d'intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail prévus par la loi et la convention collective dans le même souci de privilégier le service rendu et de tenir compte des aspirations du personnel.
- 2 - l'inscription de l'association ARS dans une procédure **d'anticipation de la réduction du temps de travail** dans une perspective de création d'emplois.

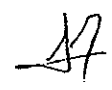

Les parties du présent accord ont convenu de mettre en œuvre, l'accord conclu dans le cadre des Accords collectifs CHRS, relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 9 mars 1999.

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 serait fait application des dispositions de l'accord cadre du 9 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 œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

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

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

2 
DJA  JAD 1

TITRE I – 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 et de ses décrets d'application.
- l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non-lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1^{er} avril 1999, agréé par arrêté ministériel.
- dans le cadre des Accords collectifs CHRS, l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 9 mars 1999 en cours d'agrément ministériel.

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée aux dispositions du titre VII du présent accord et notamment à son agrément conformément aux dispositions de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 et à la conclusion d'une convention avec l'Etat. Le présent accord deviendrait donc caduc si cette convention n'était pas signée ou si les dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à la conclusion venaient à être modifiées ou à disparaître. Il en serait de même si l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 9 mars 1999 et l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail ne produisaient pas leur plein effet juridique (agrément ou extension).

ARTICLE 1.2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de tous les établissements gérés par l'association.

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

- les salariés titulaires de contrat emploi solidarité pour lesquels la réglementation spécifique les concernant exige un temps de travail intangible de 20 heures hebdomadaires,
- les usagers en insertion conformément à l'article 4 de l'accord cadre du 9 mars 1999.

ARTICLE 1.3 – DATE D'EFFET – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la signature de la convention avec l'Etat, prévue à l'article 3 IV de la loi du 13 juin 1998.

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

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

3
PAH
JFM 07

ARTICLE 1.4 – DENONCIATION – REVISION

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.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1.5 – INTERPRETATION

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, la direction de l'association convoquera, dans un délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance du différend, une commission composée d'un délégué syndical par organisation signataire ou adhérente sans réserve et en totalité et d'autant de membres désignés par l'association.

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

4
PJ
5D

TITRE II – DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 2.1 – REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux rappellent qu'au terme de la loi, la durée annuelle de travail effectif est actuellement la suivante :

- nombre de jours par an : 365
- nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104
- nombre de jours ouvrés de congés payés : 25
- nombre de jours fériés par an : 11

soit $365 - 104 - 25 - 11 = 225$ jours

$225/5 = 45$ semaines

$45 \times 39 \text{ h} = 1\,755$ heures

Dans l'association, les partenaires sociaux constatent que la durée annuelle de travail effectif est actuellement la suivante :

- **Salariés bénéficiant de 9 jours de repos compensateurs trimestriels**

Le temps de travail effectif annuel est de 1 684,8 heures :

$225 - 9 = 216$ jours $216/5 = 43,2$ semaines $43,2 \times 39 = 1\,684,8$ H

Après réduction de 10 % de la durée du travail, le temps de travail effectif annuel est de 1 512 H

$43,2$ semaines $\times 35$ H = 1 512 H

- **Salariés bénéficiant de 18 jours de repos compensateurs trimestriels**
(dans le cadre d'avantage acquis individuellement)

Le temps de travail effectif annuel est de 1 614,6 heures :

$225 - 18 = 207$ jours $207/5 = 41,4$ semaines $41,4 \times 39 = 1\,614,6$ H

Après réduction de 10 % de la durée du travail, le temps de travail effectif annuel est de 1 449 H

$41,4$ semaines $\times 35$ H = 1 449 H

Article 2.1.1 – 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 9 mars 1999.

Ils peuvent donc se voir 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 9 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 2.1.2 – Les dispositions relatives au personnel d'encadrement

Conformément aux dispositions de l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, le personnel d'encadrement non soumis à un horaire préalablement établi et contrôlable par l'employeur, du fait de la nature de son emploi et de l'autonomie dont il bénéficie dans l'organisation de son temps de travail, peut prétendre à des jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

La détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec le personnel visé, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés.

Les jours de repos ainsi déterminés peuvent également être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par les articles 2.2 et suivants institués par le présent accord.

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

Article 2.2.1 – Les principes

Les formes retenues de réduction de la durée du travail sont celles ci-dessous exposées dans le respect des principes prévus à l'article 15 de l'accord cadre du 9 mars 1999 adaptés aux formes d'organisation du travail retenues.

Article 2.2.2 – La forme de réduction de la durée hebdomadaire du travail

Les partenaires sociaux considèrent que la réduction de la durée du travail ne va pas se traduire par une réduction linéaire de la durée hebdomadaire du travail.

A compter de la date d'application du présent accord, la réduction de la durée du travail se fera de la manière suivante :

La durée du travail sera annualisée en application des dispositions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail qui permettent de faire varier la durée hebdomadaire en fonction des charges de travail.

Les modalités de mise en place de l'annualisation sont définies au titre III du présent accord.

TITRE III – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 3.1 – ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties estiment que l'annualisation du temps de travail est l'organisation qui permet le mieux de répondre aux exigences et aux contraintes de fonctionnement de l'association.

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

L'organisation du temps de travail issue de cette annualisation sera définie au sein des établissements et devra faciliter selon les nécessités de service, l'augmentation du nombre de journées non travaillées au-delà des jours de repos hebdomadaires relevant des dispositions conventionnelles.

6
JF
TF

Article 3.3.1 – Période de référence

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

Article 3.3.2 – Calendrier

L'annualisation est établie selon une programmation et une périodicité de trois mois qui fait l'objet d'une consultation des délégués du personnel ou à défaut du comité d'entreprise.

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

Un bilan annuel sera présenté au comité d'entreprise élargi aux délégués du personnel.

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

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

L'information s'effectuera par voie d'affichage conformément aux pratiques actuelles.

Article 3.3.3 – Lissage de la rémunération

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

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

ARTICLE 3.2 – COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre au salarié d'épargner des droits en temps, afin d'utiliser ceux-ci de façon différée à l'occasion d'un congé de longue durée ou d'anticiper un départ en retraite, en préretraite totale ou partielle.

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

7
D
J

TITRE IV – INCIDENCE DE LA DIMINUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR LES REMUNERATIONS

Il sera fait strictement application des dispositions des articles 10, 11 et 12 de l'accord cadre du 9 mars 1999.

TITRE V – EMPLOI

ARTICLE 5.1 – EMBAUCHES COMPENSATRICES

L'association s'engage à compenser la réduction du temps de travail faisant l'objet du présent accord par des embauches compensatrices. 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 119,75 salariés (équivalent temps plein).

L'association s'engage à procéder à des embauches représentant 6 % de l'effectif ci-dessus soit 7,19 embauches (équivalent temps plein) sur la base du nouvel horaire collectif de travail.

Le présent accord correspond à la volonté de respecter le minimum d'embauches compensatrices imposé par la loi du 13 juin 1998 et du décret du 22 juin 1998. Au cas où des catégories de contrats retenus dans l'effectif moyen proposé ne s'avèreraient pas obligatoires (exemple : CEC), il conviendrait de réduire en proportion le nombre d'embauches compensatrices sus-indiqué.

Pour se faire, une commission composée des représentants de l'employeur et des représentants des organisations syndicales signataires ou non de cet accord, se réunira pour négocier la répartition des embauches compensatrices et déterminer :

- les catégories professionnelles concernées,
- l'affectation des postes créés dans les établissements.

Cette négociation se concrétisera par la rédaction d'un avenant au présent accord. Les signataires de cet avenant devront, soit avoir été signataires de l'accord initial, soit adhérer à cet accord.

Les embauches compensatrices seront effectuées par des recrutements extérieurs. Toutefois pour les emplois à temps plein créés, les salariés titulaires de contrats de travail à temps partiel pourront déposer leurs candidatures, étant précisé qu'il ne pourra être donné satisfaction aux demandes que pour une part minoritaire de l'obligation d'embauche.

ARTICLE 5.2 – MAINTIEN DES EFFECTIFS

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

TITRE VI – SUIVI DE L'ACCORD

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

ARTICLE 6.1 – COMPOSITION

La commission sera composée :

- des représentants des organisations syndicales signataires de l'accord collectif,
- du représentant de l'association, assisté de une à deux personnes.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de l'accord pourront, à leur initiative, être entendus par la commission.

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

ARTICLE 6.2 – MISSION

La commission sera chargée :

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

ARTICLE 6.3 – REUNION

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

La périodicité des réunions sera d'une réunion tous les 3 mois au cours de l'année calendaire suivant la mise en œuvre de l'accord puis d'une réunion tous les semestres au cours de l'année suivante.

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

TITRE VII – CLAUSES SUSPENSIVES

Le présent accord ne pourra s'appliquer qu'aux conditions préalables suivantes :

- l'agrément prévu par l'article 16 de la loi du 30 juin 1975
- L'accord des collectivités publiques sur le financement du différentiel indiqué dans l'annexe 1 du présent accord.
- Le reclassement, en interne ou en externe de l'association, du salarié occupant le poste de prospecteur logement : poste non financé et licenciement pour raison économique refusé par l'inspection du travail, ou toute autre option permettant de traiter le problème financier généré par la situation.

TITRE VIII – PUBLICITE DE L'ACCORD

Un exemplaire du présent accord sera communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

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

Il sera déposé par l'entreprise en 5 exemplaires, auprès de la DDTEFP de Nancy (Meurthe et Moselle).

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes de Nancy.

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

Conclu à Nancy, le 30 juin 1999

Pour l'ARS



P. HOULNÉ

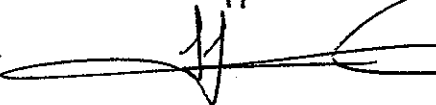
Pour la CFDT



G. MELONI

Pour la CFE-CGC

En et approuvé



J.M. HARMAND

Pour la CGT



J.F. DIDOT

ANNEXE N°1 : AKI I AKS

gestion contrôlée
(loi 1975)

gestion propre

EFFECTIF MOYEN

effectif moyen pour la période du 1/7/98 au 30/6/99	119,75	72,87	46,88
embauches ARTT minimales (6% effectif moyen)	7,19	4,37	2,81
effectif susceptible de bénéficier d'aide de l'Etat	98,45	69,27	29,18

AIDES LEGALES DE L'ETAT

cas n° 1: bases légales			
montant des aides de l'Etat prévisionnelles sur 5 ans	3 445 750 F	2 424 450 F	1 021 300 F
montant moyen par années	689 150 F	484 890 F	204 260 F
cas n°2: bases légales majorées			
montant des aides de l'Etat prévisionnelles sur 5 ans	3 938 000 F	2 770 800 F	1 167 200 F
montant moyen par années	787 600 F	554 160 F	233 440 F

COUT EMPLOIES COMPENSATRICES (Salaire moyen retenu 210 000 fcs)

coût sur 5 ans des embauches compensatrices (7,19 ETP)	7 549 500 F	4 588 500 F	2 961 000 F
coût annuel moyen des embauches compensatrices (7,19 ETP)	1 509 900 F	917 700 F	592 200 F

DIFFERENTIEL A COUVRIR (hors gel de la valeur du point)

cas n°1 : sur 5 ans	4 103 750 F	2 164 050 F	1 939 700 F
cas n°2 : sur 5 ans	3 611 500 F	1 817 700 F	1 793 800 F

IMPACT GEL VALEUR DU POINT (sur 5 ans)

Les dispositions de l'accord du 9 mars 1999 (CHRS) stipulent la suspension de la valeur du point en 1999 et 2000. Le montant des économies pourraient être estimées à 1,74% de la masse salariale en 1999 et à 0,60% de la masse salariale en 2000. Ces gains potentiels supplémentaires devraient être également affectés à réduire le coût des créations d'emplois.

masse salariale ARS hors CES	28 000 000 F	17 226 655 F	10 773 345 F
1,74% pour 1999	487 200 F	299 744 F	187 456 F
2,34% pour 2000	655 200 F	403 104 F	252 096 F

[Handwritten signatures and marks]