

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA CLASSIFICATION DES
FONCTIONS DE L'ACTION ASSOCIATIVE ET DES
REMUNERATIONS DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE
ORGANISATION MISE EN PLACE A COMPTER DU 01/02/2016**

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE, dont le Siège National est situé 17
Boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représenté par Madame Isabelle CASTAGNE,
Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

ET :

- **la C.F.D.T.**, représentée par Mr Philippe LOURS, Délégué Syndical Central
- **la C.G.T.**, représentée par Mr Mathieu PIOTRKOWSKI, Délégué Syndical Central

D'autre part.

PRÉAMBULE

Après une phase de consultation des instances représentatives du personnel nationales et locales puis une phase d'entretien d'écoute des salariés, le projet d'évolution des délégations est mis en œuvre.

Le projet, en s'appuyant sur une nouvelle organisation territoriale des actions associatives, doit permettre aux délégations de réaliser leur triple mission réaffirmée par le conseil d'administration dans sa séance de décembre 2013, à savoir :

- Accueillir & Accompagner, mission centrée sur les personnes accueillies
- Représenter & Revendiquer, mission ouverte sur la société
- Développer & Dynamiser, mission au service du développement de l'association

Ce projet repose sur le cadre commun opérationnel suivant :

- une nouvelle dynamique territoriale,
- le développement des coopérations et des expertises régionales
- un nouveau pilotage régional.

Les missions des délégations et la mise en place de la nouvelle organisation des actions associatives ne pourront être réalisées que si l'ensemble des acteurs de la vie associative, et en particulier les salariés, sont impliqués dans la mise en œuvre du projet et si leurs actions au quotidien sont reconnues et valorisées

C'est pour atteindre ce dernier objectif que les parties signataires ont souhaité, au travers de cet accord :

- valoriser tous les emplois ;

- offrir aux salariés la possibilité d'évoluer au sein d'un métier en fonction des compétences acquises et des activités confiées en lien avec les fiches de fonctions ;
- valoriser l'ancienneté selon les mêmes modalités que celles pratiquées pour les salariés du secteur sanitaire et médico-social ;
- garantir, lors du passage de l'ancien dispositif de rémunération au nouveau, à tous les salariés actuels du secteur des délégations une rémunération supérieure sur l'ensemble de leur carrière.

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies à plusieurs reprises.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés concernés par les emplois suivants dans le cadre du projet d'évolution des délégations.

Article 2 – Fonctions identifiées

Afin de répondre aux enjeux du projet et d'atteindre les objectifs fixés, notamment :

- Garantir la présence de proximité et le soutien aux acteurs élus et bénévoles
- Renforcer les expertises et leur déploiement opérationnel
- Développer les coopérations au sein de chaque région,

Il a ainsi été repéré plusieurs types d'évolutions pour les fonctions en délégation :

Agent associatif

Assistant territorial

Chargé développement des actions associatives

Chargé de mission

Chef de projet

Les fonctions pouvant être amenées à évoluer, la Direction s'engage à examiner tous les changements en comité paritaire GPEC avant de déterminer leur positionnement au regard des grilles définies ci-dessous.

Article 3 – Grille de classification et éléments de rémunération

Les organisations syndicales signataires demandent depuis plusieurs années l'application de la CCN 51 aux salariés des délégations départementales.

La Direction rappelle que l'activité est spécifique et est financée sur fonds propres.

Dans le cadre de la réorganisation des délégations, les parties conviennent, en conséquence, d'effectuer un rapprochement partiel avec la CCN51 en fixant le salaire au regard de l'activité exercée par comparaison avec des fonctions équivalentes dans la CCN51 et, d'appliquer les règles d'ancienneté de la CCN51.

Chaque fonction est structurée en niveaux définis par la qualification, l'expérience, la polyvalence et l'autonomie des salariés.

A chaque niveau de chaque fonction, correspond un salaire de base brut mensuel exprimé en euros. Ce salaire suivra le pourcentage d'évolution de la valeur du point CCN51.

Agent associatif		
Niv 1	Niv 2	Niv 3
1 472 €	1 550 €	1 629 €

Assistant territorial	
Niv 1	Niv 2
1 726 €	1 933 €

Chargé de développement des actions associatives		
Niv 1	Niv 2	Niv 3
1 664 €	1 951 €	2 232 €

Chargé de mission	
Niv 1	Niv 2
1 664 €	1 796 €

Chef de projets		
Niv 1	Niv 2	Niv 3
2 056 €	2 408 €	2 598 €

Si le niveau 1 se rapproche significativement du niveau 2, les parties conviennent de se revoir pour étudier les éventuelles évolutions du niveau 2.

A ce salaire de référence est ajoutée une prime d'ancienneté calculée sur les mêmes bases que celles des salariés du secteur sanitaire et médico-social (à titre indicatif voir en annexe la grille d'ancienneté actuelle CCN51).

Il est convenu que l'ancienneté précédemment acquise est conservée et transférée sur la nouvelle grille.

Le nouveau système de calcul de l'ancienneté, bien que plus favorable que le précédent sur toute une carrière, peut entraîner, malgré la revalorisation du salaire de référence, un salaire total inférieur à ce qu'ils auraient perçu pour certains métiers sur quelques années.

Aussi les parties signataires conviennent de mettre en place pour les salariés concernés, une indemnité différentielle calculée chaque année, de manière à compenser l'écart entre l'ancienne et la nouvelle rémunération jusqu'à ce que cette dernière soit plus favorable pour le salarié.

Reprise d'ancienneté

La reprise d'ancienneté, pour tout salarié recruté, s'effectue selon les modalités de l'accord APF du 16/12/2015 relatif aux modalités de reprise d'expérience professionnelle à l'embauche dans les établissements et services appliquant la CCN51.

Article 4 - Modalités de mise en oeuvre

Les salariés se verront appliquer les présentes dispositions dès leur nomination sur les nouvelles fonctions.

Article 5 - Durée d'application

Le présent accord est à durée indéterminée.

Article 6 - Révision-Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties dans le cadre de l'application des articles L2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 - Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord comporte 5 pages dont 1 annexe.

Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire.

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein l'APF ce et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de 8 jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la DIRECCTE de Paris, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent protocole fera l'objet d'un affichage dans chaque structure. Un exemplaire en sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 8 mars 2016

Pour l'APF,

Pour la CFDT,

Pour la CGT,

Non signataire

ANNEXE 1 : grille d'ancienneté actuelle CCN 51

Année d'exercice	Prime
1ère année	0 %
2e année	1 %
3e année	2 %
4e année	3 %
5e année	4 %
6e année	5 %
7e année	6 %
8e année	7 %
9e année	8 %
10e année	9 %
11e année	10 %
12e année	11 %
13e année	12 %
14e année	12 %
15e année	14 %
16e année	14 %
17e année	16 %

Année d'exercice	Prime
18e année	16 %
19e année	18 %
20e année	18 %
21e année	20 %
22e année	20 %
23e année	22 %
24e année	22 %
25e année	24 %
26e année	24 %
27e année	26 %
28e année	26 %
29e année	28 %
30e année	28 %
31e année	30 %
32e année	30 %
33e année	32 %
34e année	32 %
35e année et au-delà	34 %