

# PROCES VERBAL DE DESACCORD SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE POUR 2020

Entre :

**APF FRANCE HANDICAP**, Association Loi 1901, reconnue d'utilité publique, dont le Siège National est situé 17, boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représentée par Monsieur Prosper TEBOUL, Directeur Général

Et

d'une part,

Les organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées :

- ✓ **C.F.D.T.** représentée par Monsieur Ludovic PESTEL
- ✓ **C.G.T.** représentée par Monsieur Mathieu PIOTRKOWSKI

d'autre part.



## ***Préambule :***

Les Parties ont, conformément aux articles L2242-1 et suivants du Code du travail, engagé la négociation annuelle obligatoire.

Il est établi, à la suite des 4 réunions de négociation qui ont eu lieu les 7 février, 12 mars, 11 juin et 17 septembre 2020, le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues légalement.

## **Article 1 : Propositions retenues des Organisations Syndicales Représentatives et propositions finales de la Direction**

### **Article 1-1 : Les organisations syndicales**

#### ***☛ Propositions retenues de la CFDT***

- Mise en place du Forfait Mobilité Durable (FMD)
- Prime de 20 points pour les salariés exerçant une mission de référent qualité
- Prime de 20 points pour les salariés exerçant une mission de référent prévention des risques professionnels
- Congé pour enfant malade : porter la limite d'âge à 18 ans en cas d'hospitalisation

- Congé exceptionnel pour déménagement pour les salariés sous CCN51 : autorisation d'absence rémunérée d'une journée en cas de déménagement pour les salariés sous CCN51.

L'intégralité des propositions de la CFDT se trouvent à l'annexe n° 1 au présent protocole.

#### ☛ **Propositions retenues de la CGT**

- Mise en place de la subrogation pour les temps partiel thérapeutique
- Prise en charge du reste à charge éventuel dans le cadre des consultations médicales pour la 1<sup>ère</sup> demande de reconnaissance administrative RQTH et son renouvellement

L'intégralité des propositions de la CGT à l'annexe n° 2 au présent protocole.

#### **Article 1-2 : Propositions finales de la Direction**

Lors de réunion du 7 février, la Direction a notamment présenté aux organisations syndicales des informations portant sur le contexte financier général de l'Association.

Il a notamment été indiqué que le secteur ESMS restait contraint par les règles de financement, et que pour le secteur de la gestion directe, la baisse des ressources, avec une forte baisse des dons et du mailing, continuait de peser sur les équilibres financiers de l'Association.

Par ailleurs, la croissance des EA décélèrait légèrement, mais s'adaptait aux évolutions de notre environnement permettant ainsi de créer des emplois.

Mais, ce contexte a nécessairement évolué du fait de la crise sanitaire liée au Covid-19 qui a impacté le fonctionnement de l'Association dans toutes ses composantes.

Ainsi, du fait des impacts économiques de la crise sanitaire, le secteur des EA et des ESAT a enregistré une chute d'activité très forte entre mars et mai 2020 et une reprise progressive ensuite, qui ne permettra pas de remplir les objectifs prévus au budget 2020.

La prévision de legs sera difficile à réaliser compte tenu de l'activité notariale fortement ralentie pendant le confinement. APF France handicap a obtenu un mécénat de solidarité supplémentaire qui atténuera la baisse des legs sans probablement la compenser intégralement.

Malgré ce contexte budgétaire contraint et très incertain, la Direction a fait les propositions suivantes :

## TOUS SECTEURS

### ➤ Mise en place du Forfait Mobilité Durable (FMD)

L'évolution de nos mobilités, de nos manières de nous déplacer s'inscrit dans le cadre d'une transformation sociétale profonde. L'urgence climatique, la lutte contre la pollution, l'évolution des infrastructures, des solutions de mobilité et des usages associés, les attentes des citoyens vers des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement, plus efficaces et plus accessibles, nous poussent à changer nos comportements et nos manières de nous déplacer.

Développer la « mobilité durable », c'est faire des choix d'organisation de nos activités qui prennent en compte l'impact sur les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels, faire évoluer les comportements individuels et collectifs pour moins et mieux se déplacer et pour utiliser des solutions de mobilité plus respectueuses de l'environnement, plus actives et plus partagées.

Même si les problématiques de mobilité varient bien entendu en fonction des territoires et des bassins d'emploi concernés, elles concernent l'ensemble des acteurs de l'Association et notamment les salariés. Il s'agit de favoriser les déplacements à faible impact sur l'environnement et la santé.

Aussi, lors de la NAO 2019, les parties signataires avaient négocié la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo.

La loi d'orientation des mobilités (LOM), adoptée en novembre 2019, a instauré le « forfait mobilités durables », qui vient remplacer l'indemnité kilométrique vélo qui n'existe plus en tant que telle.

Les parties signataires ont souhaité poursuivre la dynamique entamée en 2019 en négociant la mise en place du forfait mobilités durables, ancrant leur volonté d'intégrer cette démarche à la politique RSE développée par APF France handicap.

Les parties signataires décident donc de verser un forfait mobilités durables, dans les conditions prévues par la loi n°2019-1428 d'orientation des mobilités publiée au Journal officiel le 26 décembre 2019, par le décret d'application n°2020-541 du 9 mai 2020, et selon les modalités fixées ci-après.

### **Salariés concernés par le forfait mobilités durables :**

Peuvent bénéficier du forfait mobilités durables, les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- Avec leur cycle personnel, à pédalage assisté ou non ;
- En tant que conducteur et passager en covoiturage. Il est précisé que le conducteur et le passager devront être salariés de l'Association ;
- A l'aide de services de mobilité partagée qui sont :
  - La location ou la mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, de motocyclettes, de vélos électriques ou non et d'engins de déplacement

personnel motorisé ou non, avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voir publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés ;

- Les services d'auto-partage de véhicules à moteur à condition que ces véhicules soient des véhicules à faibles émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphérique (sont visés par le Ministère les véhicules électrique, hybride rechargeable ou hydrogène).

### **Montant et modalités de la prise en charge :**

La prise en charge de ces frais prend la forme d'une allocation forfaitaire, exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 300 euros par an et par salarié.

Le remboursement annuel du forfait mobilités durables, est attribué aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail en cours à la date de versement du remboursement du forfait mobilité ;
- Avoir utilisé, pendant au moins 100 jours par an, l'un des moyens de transport visés, pour se rendre de son lieu de résidence habituelle à son lieu de travail.

Le montant visé ci-avant est fixé pour les salariés travaillant à temps plein.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire de travail, bénéficie d'une prise en charge dans les mêmes conditions que le salarié à temps plein.

Pour le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire de travail, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps plein.

Pour le salarié arrivé en cours d'année, un prorata réalisé en jours calendaires sera effectué sur le seuil d'utilisation de 100 jours par an, en année pleine, ainsi que sur le montant du forfait auquel le salarié aurait pu prétendre en année pleine.

Lorsque le salarié exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié, il peut prétendre au forfait mobilités durables pour les déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

Le forfait mobilités durables prend la forme d'une allocation forfaitaire qui est versée au salarié sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet.

Elle est réputée utilisée conformément à son objet si, chaque année civile, le salarié transmet à son employeur, un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective du (ou des) moyen(s) de déplacement concerné(s).

Le versement sera effectué en décembre pour les salariés présents. L'utilisation effective du moyen de transport utilisé peut faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur.

Il est possible de cumuler ce forfait mobilités durables avec la prise en charge des abonnements de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélo ainsi qu'avec la prise en charge des frais annexe type carburant dans la limite globale de 400 euros par an et par salarié.

#### ☛ **Mise en place de la subrogation pour les temps partiel thérapeutique**

Il est rappelé que la législation prévoit la possibilité de reprise partielle du travail par le salarié après une absence du fait d'une maladie ou d'un accident, professionnels ou non, tout en continuant à percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

L'employeur doit rémunérer le salarié en fonction de la prestation de travail fournie.

Le salarié perçoit de la sécurité sociale des indemnités journalières complémentaires, à concurrence du salaire qui serait perçu à temps plein. Le total des IJSS et de la rémunération ne peut dépasser le net habituel du salarié.

Les parties signataires conviennent de mettre en place un maintien de salaire à hauteur des IJSS à percevoir, pendant la période de temps partiel thérapeutique.

Pour cela, un précompte des IJSS de sécurité sociale sera effectué de manière à éviter le décalage dans le temps entre le passage en temps partiel et la réception des indemnités journalières.

Lors de la perception des IJSS, une comparaison sera effectuée entre ce précompte et les IJ reçues et une régularisation sera effectuée le cas échéant.

Les parties conviennent que cette mesure prendra effet pour les salariés concernés par une situation de temps partiel thérapeutique dès la paie de novembre 2020.

#### ☛ **Congé pour enfant malade : porter la limite d'âge à 18 ans en cas d'hospitalisation**

#### ☛ **Autorisation d'absence rémunérée d'une journée en cas de déménagement (extension aux salariés des ESMS)**

#### ☛ **Prise en charge du reste à charge éventuel dans le cadre des consultations médicales pour la 1<sup>ère</sup> demande de reconnaissance administrative RQTH et son renouvellement**

Les signataires conviennent que, dans le cadre des consultations médicales pour une 1<sup>ère</sup> demande de reconnaissance administrative RQTH et de son

renouvellement, l'Association remboursera, en dernier ressort, le reste à charge éventuel des frais médicaux engagés.

Ce remboursement s'effectuera après consultation réalisée auprès d'un médecin généraliste et/ou spécialiste conventionnés.

Au moment de la démarche, l'Association s'engage à prendre le différentiel à charge, lors de la demande ou du renouvellement, pour un montant maximum de 100 euros pour l'ensemble des consultations et/ou des examens médicaux éventuels nécessaires.

Le remboursement par l'Association, se fera en dernier ressort des frais médicaux supportés par le salarié, après la mobilisation de tous les acteurs chargés d'un éventuel remboursement (CPAM base ou ALD, mutuelle, et mutuelle complémentaire du conjoint, MDPH et fonds sociaux mobilisables).

Le remboursement se fera sur présentation des décomptes sécurité sociale et mutuelle, et le cas échéant des fonds sociaux mobilisés.

Les responsables RH régionaux, en lien avec la DRH pourront, selon les besoins, accompagner les salariés dans la réalisation de cette demande de reconnaissance administrative.

## SECTEUR CCN51

### ← Prime de 20 points pour les salariés exerçant une mission de référent qualité

L'Association s'est engagée depuis de nombreuses années dans la mise en place d'une politique nationale d'amélioration continue et de management par la qualité. Le pilotage et l'animation au quotidien de cette politique ne peut s'organiser sans l'appui de référents qualité, missionnés pour favoriser le déploiement de la démarche.

Cette mission articulée à l'exercice d'une fonction professionnelle a du sens pour être au plus près des acteurs de la démarche suppose la détention et la mise en œuvre de savoir-faire méthodologique et de savoir être spécifiques (animation ...).

Les parties signataires souhaitent valoriser la mission qualité et soutenir le déploiement de la politique nationale d'amélioration continue, ils conviennent que le salarié référent, percevra, mensuellement, en plus de sa rémunération, une prime de 20 points bruts par mois.

Si le salarié a été absent sur un mois civil complet, la prime ne sera pas due, sauf si l'absence est constituée par l'un des motifs suivants :

- Les congés payés annuels, les congés trimestriels ;
- Les JRTT, les repos compensateurs de remplacement et contreparties obligatoires en repos au titre des heures supplémentaires ; les jours fériés chômés ;
- Le temps de délégation ;

- Les temps de formation.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent, qu'un bilan annuel, sera fait entre la direction et le salarié référent qualité afin, notamment, de faire un point sur les actions réalisées et les actions à développer.

Ces dispositions s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juin 2020.

#### **☛ Prime de 20 points pour les salariés exerçant une mission de référent prévention des risques professionnels**

Dans le cadre de la démarche de prévention des risques professionnels et du maintien dans l'emploi initiée à APF Fh, les signataires souhaitent valoriser les salariés exerçant une mission de référent prévention des risques professionnels.

Pour rappel, le référent en prévention des risques professionnels a pour mission d'appuyer les directeurs dans la mise en place de la démarche de prévention des risques professionnels, de sensibiliser et de former des salariés des structures de leur périmètre « acteurs PRAP » à la prévention des risques.

Les parties signataires souhaitent valoriser les salariés, officiellement nommés par la direction de la structure en qualité de référent prévention des risques professionnels, par la remise et la signature de la fiche de missions nationale, en décidant du versement d'une prime.

Les parties conviennent que le salarié référent, percevra, mensuellement, en plus de sa rémunération, une prime de 20 points bruts par mois.

Si le salarié est absent sur un mois civil complet, la prime ne lui est pas due, sauf si l'absence est constituée par l'un des motifs suivants :

- Les congés payés annuels, les congés trimestriels ;
- Les JRTT, les repos compensateurs de remplacement et contreparties obligatoires en repos au titre des heures supplémentaires ; les jours fériés chômés ;
- Le temps de délégation ;
- Les temps de formation.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent, qu'un bilan annuel, sera fait entre la direction et le salarié référent qualité afin, notamment, de faire un point sur les actions réalisées et les actions restant à conduire.

Ces dispositions s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juin 2020.

## **Article 2 : Mesure unilatérale de la Direction**

La Direction n'entend, à ce jour, prendre aucune mesure unilatérale sur les questions soumises à la négociation. Il en résulte qu'aucune des mesures citées dans l'article 1-2 ci-dessus n'est applicable en l'absence d'accord avec les organisations syndicales représentatives.

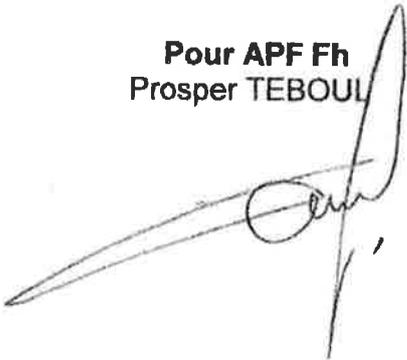
## **Article 3 : Dépôt et publicité**

Le présent procès-verbal de désaccord comporte 8 pages et 2 annexes.

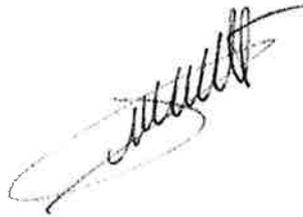
Il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux termes de l'article D. 2231-4 du Code du travail, à savoir un dépôt accompagné des pièces justificatives sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020

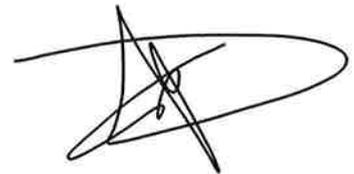
**Pour APF Fh**  
Prosper TEBOUL



**Pour la CFDT**  
Ludovic PESTEL



**Pour la CGT**  
Mathieu PIOTRKOWSKI





S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

APF

**NAO 2019**

---

## **CCN 51**

### **Annexe 5 de la CCN 51,**

"Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié" en attente de formation, ou bénéficiant de formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi mais ne répondant pas à la qualification professionnelle établie pour les emplois:

- Aide-médico-psychologique,
- Moniteur - Educateur,
- Educateur spécialisé

Nous demandons l'application des dispositions relatives à la prime d'ancienneté aux salariés relevant de l'annexe V et de rajouter les AES à cette liste.

### **Jours de carence**

Suppression totale des jours de carences (même après le bonus de 6 jours) pour s'aligner sur le régime local Alsace-Moselle.

### **Rémunération**

- o Négociation d'un accord sur la revalorisation salariale des AMP diplômés-es sur la base des aides-soignants-es (accord qui devra être agréé par le ministère pour s'appliquer)
- o Négociation d'un accord sur la revalorisation salariale des AES diplômés-es sur la base des aides-soignants-es (accord qui devra être agréé par le ministère pour s'appliquer)
- o Paiement du 1/10ème de congés payés et congés trimestriels à l'issu de la prise des congés.
- o Nous demandons qu'à l'occasion d'une promotion, les salariés-es bénéficient d'une augmentation en brut d'au moins 30% hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier.
- o Nous demandons qu'à l'occasion d'une promotion, les salariés-es gardent leur ancienneté.
- o Nous demandons lors du recrutement de salariés-es extérieurs à l'APF, la prise en compte, pour déterminer le taux de la prime d'ancienneté, de 100% de la durée de l'expérience professionnelle acquise antérieurement et respectivement

dans les différents métiers ou fonctions de la profession, que le recrutement s'effectue sur un métier qualifié ou sur un métier non qualifié.

- Mise en place pour les Moniteurs d'atelier l'octroi de 18 points au titre des compétences pédagogiques après 3 ans d'ancienneté.
- Attribution d'une prime pour les comptables de la CCN51 calculée sur les charges et d'une prime de 50 points lorsqu'ils gèrent plusieurs budgets.
- Augmentation de tous les indices de 20 points pour valoriser les salaires.
- Versement d'une prime de 20 points pour les salariés-es (aides-soignants-es, AMP, AVS non diplômés, AES) ayant validé une formation spécifique et qui pratiquent des aspirations endotrachéales.
- Attribution de la prime décentralisée de 3% ou de 5% pour tous les contrats aidés, selon qu'ils bénéficient ou pas des congés exceptionnels (congés trimestriels)
- Maintien de salaire pour tous les salariés déclarés inaptes jusqu'à l'issue de leur reclassement ou licenciement.

### **Congés**

- Pour événements familiaux
  - 3 Jours pour le décès du conjoint de son frère ou de sa sœur.
- Congés exceptionnels
  - Uniformisation à 6 jours de CT pour les aides-soignantes et les AMP.
  - Mise en place des congés exceptionnels (congés trimestriels) pour tous les salariés-es de la CCN51.
  - Possibilité de reporter le reliquat des CT en cas de maladie non professionnelle, (La commission de conciliation APF du 19 mai 1989 envisageait cette possibilité).
  - Une journée de congé supplémentaire trimestrielle pour les travailleurs en situation de handicap.
- Autres congés
  - Mise en place d'une journée de congé donnée par le président de l'association.
  - 1 jour de congé supplémentaire annuel pour les salariés de 50 ans et plus
  - 2 jours de congés supplémentaires pour les salariés justifiant de 10 ans d'ancienneté puis 2 jours par tranche de 5 ans dans la limite de 6 jours.
  - Nous demandons la possibilité pour les salariés de fractionner la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payé en demi-journée pour leur permettre de se rendre à des rendez-vous médicaux sans devoir perdre une journée complète de congés.

### **Jours fériés**

Récupérations des jours fériés qui tombent sur un jour non travaillé pour tous les salariés-es.

**Temps de travail**

En référence à l'article L 3121-3 du code du travail, nous demandons en contrepartie à l'obligation du port d'une tenue de travail, à ce que le temps d'habillage et de déshabillage soit inclus dans le temps de travail.

**Tutorat**

Nous demandons le versement d'une prime de 70 euros mensuel proratisée à la durée du stage pour tous les tuteurs assurant le suivi.

**Délégations – Siège APF****Rémunérations des salariés-es des délégations**

Passage automatique pour les agents associatifs niveau 1 au Niveau 2 ayant acquis une ancienneté de 3 ans dans le niveau 1.

Passage automatique pour les assistants territoriaux niveau 1 au Niveau 2 ayant acquis une ancienneté de 3 ans dans le niveau 1.

Passage automatique pour les CD2A niveau 1 au Niveau 2 ayant acquis une ancienneté de 3 ans dans le niveau 1.

Passage automatique pour les chargés de missions niveau 1 au Niveau 2 ayant acquis une ancienneté de 3 ans dans le niveau 1.

Passage automatique pour les chefs de projet niveau 1 au Niveau 2 ayant acquis une ancienneté de 3 ans dans le niveau 1.

**Révision paritaire du mémento d'emploi :**

1. Revalorisation salariales des comptables des délégations et des territoires et application des règles d'ancienneté de la CCN51.
2. Nous demandons l'application de l'Article 15.02.2 de la CCN51 pour la durée du préavis en cas de démission.

**Siège**

Application des règles de la CCN51 sur l'ancienneté aux salariés-es du siège.

**Entreprises Adaptées****Rémunération**

Passage après 2 ans d'ancienneté de l'indice 145 (niveau 1, échelon 2) à 155 (niveau 1, échelon 3) pour les 2 catégories (administratif et ouvriers).

Positionnement à l'indice 215 des chefs d'équipes.

Augmentation de 50 euros de tous les salaires.

### **Congés**

Nous demandons l'octroi d'une journée supplémentaire de congé fractionnable en heure pour des rendez-vous médicaux.

## **Tous secteurs**

### **Journée de solidarité**

Nous demandons la dispense de la journée de solidarité pour tous les salariés-es de l'APF.

### **Rémunérations**

#### ***Prime Macron***

Nous demandons l'attribution d'une prime dégressive dans le cadre des primes « Macron » pour les salariés-es sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée de l'Association, et quel que soit le temps de travail :

Pour les salariés-es ayant un salaire brut compris entre 1560,91 euros et 1 850 euros, versement d'une prime de 200 euros.

Pour les salariés-es ayant un salaire brut compris entre 1 850,01 euros et 2 000 euros, versement d'une prime de 100 euros.

#### ***Prime***

Attribution d'une prime de 20 points FEHAP ou son équivalent, à tous salariés-es exerçant une mission de référent qualité.

Attribution d'une prime de 20 points FEHAP ou son équivalent, à tous salariés-es exerçant une mission de référent PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique).

### **Congés**

1 jour de congé supplémentaire annuel pour les travailleurs handicapés avant 50 ans.

2 jours de congés supplémentaires annuels pour les travailleurs handicapés après 50 ans

Nous demandons 2 journées / an (comme pour enfant malade) pour cause de difficulté de garde (absence nounou, grève école/crèche...).

### **Retraite progressive**

Nous demandons dans le cadre d'une retraite progressive dont peuvent bénéficier les salariés-es qui remplissent les conditions légales, la possibilité pour les bénéficiaires de continuer à cotiser sur la base de leur temps contractuel antérieur au titre tant de la retraite Sécurité Sociale que des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO afin de limiter l'impact d'une diminution du temps de travail sur leurs droits à retraite.

Nous demandons aussi à ce que l'APF prenne en charge la cotisation patronale à hauteur du temps contractuel applicable avant la réduction ainsi que la part de la cotisation salariale correspondant au supplément d'assiette, jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge légal de départ en retraite ; si à cette échéance l'intéressé justifie valablement ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à « taux plein », la prise en charge par l'APF se poursuit jusqu'à ce que cette condition soit remplie dans la limite du terme du contrat de travail.

En outre, l'indemnité de départ en retraite de ces salariés sera calculée sur la base du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient poursuivi leur activité professionnelle au sein de l'APF sans réduction de leur temps de travail.

### **Indemnité kilométrique vélo**

Mise en place de l'indemnité kilométrique vélo.

Depuis le 13 février 2016, les entreprises du secteur privé ont la possibilité de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par le salarié pour ses déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » (IK vélo). La prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo correspond au montant de l'indemnité kilométrique vélo, fixé à 0,25 € par kilomètre parcouru, multiplié par la distance aller-retour la plus courte pouvant être parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail ainsi que par le nombre de jours de travail annuel.

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 € par an et par salarié.

### **Indemnité « essence »**

Nous demandons une "aide au transport" pour les salariés en CDI, CDD ou apprentissage qui vivent dans une zone où les transports en commun font défaut ou qui travaillent régulièrement en horaires décalés d'un montant de 30 euros par mois.

### **Contrat auto-mission**

Souscription par l'APF à une assurance couvrant les salariés-es utilisant leur véhicule personnel pour effectuer des trajets professionnels.

**Temps de déplacement pour formations professionnelles :**

Prise en compte de l'intégralité du temps de déplacement au-delà du temps habituel de trajet domicile / lieu de travail.

**Mutuelle obligatoire**

Augmentation de la participation employeur à 60 % et baisse à 40% salariés-es.

**Télétravail**

Nous demandons la mise en place d'une négociation sur le télétravail au niveau national.

**Maladie**

Pour tous les salariés-es : Subrogation CPAM et Chorum tant qu'il y a le paiement des indemnités journalière de la CPAM.

Maintien du salaire pour les congés maternité.



## NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE : REVENDICATIONS 2019



*« Soyez réaliste, demandez l'impossible »  
Ernesto Che Guevara*

### PREAMBULE

Chaque année l'augmentation légale du SMIC fait passer en dessous de celui-ci les plus bas indices des conventions collectives appliquées à l'APF.

La prime unique versée sur les salaires les plus faibles en 2018, nous a incité à signé le protocole d'accord NAO 2018.

Cependant, cette prime ne comble qu'une partie infime du manque à gagner que connaissent les salariés au travers de l'évolution de la valeur du point annuelle, au regard de l'évolution de l'inflation. Chaque jour la majorité des salariés de l'APF s'appauvrit.

Dans le même temps un certain nombre de cadres du siège national ou des directions régionales voient leur salaire augmenter de manière significative.

De manière significative, la somme des 10 plus importants salaires est de 1,25 M€ annuel.

En 2018, nous envisagions une dégradation continue des conditions de travail sans avoir accès à des données sociales fiables. A la production de ces données, il apparaît clairement que le nombre de licenciement pour inaptitude ne se résorbe pas mais augmente très significativement pour passer de 135 en 2014 à 188 en 2017.

2018 aura été une année faste pour l'APF : au-delà de données financières courante qui laissera apparaître un excédent conséquent le Crédit Impôt Taxe sur Salaire aura généré plus de 10 millions d'euros de ressource spécifique pour l'APF qui se rajoutent aux 10 millions généré en 2017.

Comme prévu, l'APF a renégocié ses frais de Siège pour passer de 1,94% à 3,6%, ce qui génère également un flux et cette fois ci pérenne de plus de 7 millions d'euros. Ces 17 millions d'euros n'auront été redistribué qu'à hauteur de 1,2 millions d'euros. Les salariés sont en droit de se demander qu'elle affectation est réservée à ces sommes.

Il n'existe pas de transparence sur le mode de rémunération des salariés du Siège alors que l'ensemble des autres salariés connaissent des évolutions de salaires étriquées, confinées dans des grilles de salaires dont la stricte application arrange

bien la Direction Générale qui se retranche derrière cet argument. Quelle action a mené l'APF au niveau des syndicats employeurs pour faire reconnaître la nécessaire revalorisation de ces grilles sur les 10 dernières années ? Elle a été inexistante. Les mouvements sociaux qui affectent actuellement la France iront nécessairement perturber le fonctionnement de l'Association si son Président ainsi que sa Direction Générale ne prennent pas en compte le bien fondé des mesures réclamées par les salariés.

### **Pour tous les salariés de l'APF**

- **Revalorisation de l'indice des AMP et futur AES de 351 à 376 comme les Aides-soignants et auxiliaire de puériculture**

- **Mise en place d'un salaire minimum APF de 1800 € brut**

- **Reprise de l'ancienneté à l'embauche**

Reprise à hauteur de 100% de l'expérience professionnelle antérieure.

- **Récupération Jours Fériés**

Maintien de la récupération en repos ou en indemnité pour les salariés ayant travaillés un jour férié + versement de l'indemnité pour travail effectué le jour férié.

Maintien de la récupération en repos ou en indemnité pour les salariés « en repos » un jour férié (repos hebdomadaire, 2<sup>nd</sup> repos, ou jour non travaillé au planning).

Base durée/valeur la plus favorable entre la durée travaillée et 1/5ième de la durée hebdomadaire moyenne de travail (ou si supérieure : la durée quotidienne habituelle de travail)

- **Accès à une formation qualifiante éligible au CPF pour tout salarié(e) justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté à l'APF qui en fait la demande**

Accès à une période de professionnalisation en complément du CPF pour ces salarié(e)s si celui-ci ne couvre pas l'intégralité des frais pédagogique et ou des absences.

- **Avis du CE avant la notification d'une sanction pour chaque salarié protégé**

- Information du CCE en cas de sanction d'un salarié protégé
- Mise en place de la médaille du travail avec 2 promotions par an et versement d'une prime équivalente à un salaire net (plafond autorisé exonéré au niveau fiscal et social) une fois dans la carrière du salarié.
- Promotion  
 Maintien dans le nouveau métier du taux d'ancienneté atteint dans l'ancien métier.
- Le paiement des 3 jours de carence pour chaque arrêt maladie
- 5 jours annuel de congés sociaux : absence rémunérée sur justificatif mais sans arrêt de travail
- Prime vacances de 5% du salaire annuel minimum conventionnel payable sur le bulletin de salaire du mois de juin (901,8€)
- Maintien de salaire intégral pour tous les salariés déclarés inaptes jusqu'à l'issue de leur reclassement ou licenciement, si aucun reclassement n'a été possible
- Maintien du salaire en cas de reclassement d'un salarié sur un poste à indice moins rémunéré
- Doublement de l'indemnité de licenciement pour raison de santé avec une indemnité minimum de 7000€
- Subrogation et maintien de salaire pour les temps partiels thérapeutiques
- Maintien de salaire intégral et subrogation tant que le salarié perçoit des Indemnités journalières
- Mutuelle obligatoire prise en charge à 100% de la cotisation pour les salariés et gratuité à partir du premier enfant
- Ouverture immédiate de négociations d'un accord Qualité de Vie au Travail
- Formation  
Temps de travail

Dans le cadre des formations professionnelles, si tout ou partie de cette formation a lieu hors temps de travail, ce temps de travail fera l'objet d'une récupération ou d'une rémunération à 100% quelle que soit la nature de la formation.

**Temps de trajet**

Prise en compte du temps de trajet à 100%

• **Prime de transport**

- Paiement d'une prime de transport d'un montant équivalent à la moitié de la prise en charge d'un abonnement de transport collectif du trajet domicile/travail pour tous les salariés dont l'horaire de travail ou la situation physique ne permet pas l'utilisation des transports en communs ou ayant l'obligation d'utiliser un véhicule personnel dans le cadre professionnel.
- Prise en charge à 100% des abonnements de transport pour les personnes l'utilisant dans leur déplacement professionnel
- Mise en place d'une **indemnité kilométrique vélo (IKV)** de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte : 0,25€ km plafonnée à 200€ par an, cumulable avec l'abonnement de transport en commun et ceci tant que la nouvelle mesure « macron », n'est pas mise en place.

• **Temps de déplacement en dehors du temps de travail comptabilisé à 100% en temps de travail**

• **Indemnité repas**

Mise en place d'une indemnité de 7/11 de points FEHAP (montant de la valorisation d'un repas à l'annexe IV de la CCN51) par journée entière travaillée pour les salariés ne bénéficiant pas des repas thérapeutiques alors que ces derniers n'ont pas la possibilité de rentrer chez eux.

• **Mutualisation des salariés en gestion de la paye et/ou de la comptabilité**

Engagement de l'APF à ce que chaque salarié administratif ait le choix d'intégrer le bureau mutualisé ou de rester en poste sur sa structure.

• **Prime Salariés multi-structures**

Aux vues de l'adaptabilité que cela réclame, attribution d'une prime de 25 points FEHAP pour les salariés travaillant sur plusieurs structures APF.

• **Conseil d'administration**

Mise en place au sein du Conseil d'Administration de l'APF d'un collège de représentants des salariés ce qui permettra de susciter plus de débat comme le précise M. Rochon

- **Augmentation de salaire**

15 % d'augmentation pour tous les salaires en dessous de 2500 € brut

10 % d'augmentation pour tous les salaires compris entre 2500 et 3500 € brut

Proposition de signature d'un avenant temporaire de trois ans de baisse de salaire de 3% pour tous les salariés percevant une rémunération de 60 000 € annuels et plus afin de financer l'augmentation des plus bas salaires

- **Evolution de l'ancienneté**

2% du salaire brut par année d'ancienneté

- **Maintien des cotisations salariales et patronales par l'employeur sur l'intégralité du salaire en cas d'absence du salarié pour maladie et maladie professionnelle**

- **Possibilité de baisser son temps de travail avec maintien du niveau des cotisations sur la base du temps de travail avant réduction pour les salariés seniors dès 55 ans**

- **Réduction temps de travail à partir de 55 ans**

Réduction d'une heure par jour de travail sans perte de salaire pour les salariés de 55 ans et plus dont le métier est défini comme soumis un risque de pénibilité dans le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).

- **Journée de solidarité**

Suppression de la participation salariée au titre de la journée de solidarité.

- **Consultations médicales**

Prise en charge par l'APF de l'intégralité des frais médicaux engagés par le salarié pour une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

- **Congés pour événement familiaux**

**Sans condition d'ancienneté :**

- pacs/mariage du salarié : 5 jours ouvrables

- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables

- décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs : 7 jours ouvrables
- décès d'un enfant : 10 jours ouvrables
- décès du père, de la mère : 5 jours ouvrables
- décès des beaux-parents (décès d'un parent du conjoint ou décès d'un conjoint du parent) : 5 jours ouvrables
- décès du frère, de la sœur : 5 jours ouvrables
- décès des grands-parents : 3 jours ouvrables
- décès des petits-enfants : 3 jour ouvrable
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une Belle-sœur : 3 jours ouvrables.
- mariage du père ou de la mère : 3 jours ouvrable.
- décès d'un gendre ou d'une belle-fille : 2 jours ouvrables.

1 jour supplémentaire si l'événement à lieu à plus de 300 km du domicile

- **Congés d'ancienneté :**

5 ans d'ancienneté = 1 jour  
 10 ans d'ancienneté = 2 jours  
 15 ans d'ancienneté = 3 jours  
 20 ans d'ancienneté = 4 jours  
 25 ans d'ancienneté = 5 jours  
 30 ans d'ancienneté = 6 jours

- **Allaitement**

Dans le cadre de la protection de l'allaitement maternel droit à une heure **rémunérée** pour tirer son lait ou allaiter.

- **Organisation du temps de travail pour les temps partiels :**

Possibilité de négocier dans chaque établissement des accords permettant pour les temps partiels, une annualisation du temps de travail sur des périodes déterminées de l'année avec un lissage de la rémunération (EX : travail continu sur 6 mois, puis 6 mois d'absence avec une rémunération lissée à mi-temps sur l'année).

- **Négociation d'un accord nationale pour le télétravail :**

### **Pour les EA**

- Distribution **COLLECTIVE** et **FORFAITAIRE** des excédents en EA aux salariés en dessous de 2500 €/mensuels
- Pas de salarié en dessous de l'indice 255

- Accès au statut de cadre aux comptables qui ont la charge totale de l'exécution budgétaire ou/et qui assure l'ensemble des formalités liées à la paie etc...
- Remplacement de l'évolution de carrière actuelle limitée à 15 ans par une évolution de 2% annuelle
- Calcul de l'ancienneté sur le salaire brut et non sur le minimal hiérarchique.
- Mise en place d'un 13ème mois de salaire pour tous les salariés.

### Pour les Délégations Départementales

#### Indice minimum 409

#### Mise de la grille de salaire suivante :

| Métier grille actuel                         | Nouveau métier indice revendiqué CGT   | Métier cible CCN51  |
|--|--|---|
| Agent logistique<br>entretien<br>279,08      | Agent Associatif<br><br>Niv 1 : <b>387</b>   | Agent de service Logistique Niv1 : 291<br><br>Employé administratif 329<br><br>ASL Niv2 : 312 |
| Agent d'accueil<br>303,49                    | + 7%<br>Niv 2 : <b>414</b>   |   |
| Chauffeur<br>303,49                          | + 5,44%<br>Niv 3 : <b>437</b>  |   |
| Secrétaire<br>360,34                         | Niv 1 : <b>439</b><br>+ 26 pt (50% de différentiel<br>assistant direction<br>Niv 2 : 465 | Technicien Administratif 392  |
| Attaché de délégation<br>403,41              | Assistant territoriale<br><br>Niv 1 : <b>492</b><br><br>Niv 2 : <b>545</b>               | Secrétaire de Direction/ rédacteur 439  |
| Chargé de Mission<br>348,11                  | Chargé de Mission  | Coordinateur de secteur 440   |
| Chargé de Mission<br>accessibilité<br>343,12 | Niv 1 : <b>493</b>   |   |
| Responsable des<br>actions d'intérêts        |  |   |

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
| collectifs<br>487,49   | Niv 2 : <b>546</b>   |                               |
| Responsable des actions d'intérêts collectifs<br>487,49<br>Chargé de Mission développement associatif<br><br>Chargé mission développement des ressources               | Chargé de développement des actions associatives<br><br>Niv 1 : <b>537</b><br>+ 6%<br>Niv 2 : <b>570</b> | Technicien socio éducatif 479 |
| Responsable des actions d'intérêts collectifs<br>487,49<br><br>Chargé de Mission développement associatif<br>361,74<br><br>Chargé mission développement des ressources | Chef de projet <b>590</b>  | Adjoint de direction 590      |

**Progression d'ancienneté 2% par an**

### **Pour le Siège National**

- Mise en place d'une grille de classification pour les salariés du siège et du service informatique.
- Recensement des différents métiers
- Constitution de fiches de poste afin de faire disparaître les disparités de salaires entre les salariés qui sont sur des fonctions identiques.

**Pour le secteur siège nationale et les délégations** : nous demandons une échelle des salaires plafonnée de 1 à 5. Nous demandons que l'économie réalisée sur ce plafond soit chiffrée et nous soit communiquée. Nous demandons que cette économie soit ensuite affectée à la réévaluation des salaires les plus bas et en partie aux finances de l'association.

## **Pour les salariés des établissements sous CCN51.**

- **Report des CT au-delà du trimestre d'acquisition en cas d'impossibilité du salarié de les prendre du fait de son absence pour maladie**

- **Prime d'ancienneté**

2% du salaire brut par année d'ancienneté

- **Coefficient inférieur au SMIC Conventionnel**

Indice minimum 409 à l'APF

- **Application d'une valeur du point à l'APF de 5,04 €**

- **Indemnité de licenciement**

1 mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite de 18 mois pour tous les salariés.

- **Indemnité de départ en retraite**

Montant compris entre 1 et 7 mois sur les bases suivantes :

- de 10 à 15 ans d'ancienneté, 2 mois de salaire
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire
- de 19 à 22 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire
- de 22 à 25 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire
- de 25 à 29 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire
- plus de 29 ans d'ancienneté : 7 mois de salaire

Le salaire servant de base au calcul de l'allocation de départ volontaire à la retraite est le salaire moyen brut le plus favorable entre les 3 et 12 derniers mois.

- **6 Congés trimestriels pour tous les salariés**

- **Prime décentralisée de 5% pour tous**

- **Valeur du point d'indice**

Valeur du point à 5,86€ et de contrer la perte du pouvoir d'achat des salariés de la branche, estimée à environ 30 % par la DARESS sur ces 20 dernières années,

- **Prime de nuit**

Revalorisation de la prime de nuit : majoration à 100% des heures travaillées la nuit (entre 21h et 6 heure travail de nuit définit par la CCN51)

- **Rémunération des Jours fériés et des dimanches**

Majoration des heures travaillées les dimanches et jours fériés à hauteur de 100%.

- **Généralisation de la prime S.E.S.S.D de 15 points** à tous établissements concernés par « l'intervention à domicile » ainsi qu'à tous les salariés de ces structures.
- **Le passage de tous les comptables en charge de l'exécution budgétaire cadre administratif niveau 1 puis niveau 2 au bout de 6 ans**
- **Classification des travailleurs sociaux de niveau 2 AS/ES/EJE/ETS/CESF**

Suite au décret d'aout 2018 ces métiers ont été réévalués au niveau 2, grade licence nous demandons leur réévaluation à l'indice 487.

- **Classification des infirmiers (IDE)**

Passage de l'indice 477 à l'indice 487, les infirmier DE sans spécialité ont vu leur diplôme réévalué au niveau 2, grade licence en 2009 sans revalorisation salariale dans la CCN51

- **Classification des kinésithérapeutes**

Passage de l'indice 487 à l'indice 518, les kinésithérapeutes ont vu leur diplôme réévalué au niveau 1, en mai 2017 sans revalorisation salariale dans la CCN51 demande de leur attribuer le statut de cadre.

- **Classification des orthophonistes**

Passage de l'indice 487 à l'indice 518, les orthophonistes ont vu leur diplôme réévalué au niveau 1 grade master 2, en aout 2013 sans revalorisation salariale dans la CCN51 demande de leur attribuer le statut de cadre.

- **Classification des Educateurs de Jeunes Enfants**

Les EJE sont titulaires au même titre que les éducateurs spécialisés d'un diplôme d'état du travail social de niveau 3. L'ensemble des salariés titulaires d'un tel diplôme dans la CCN51 sont rémunérés à l'indice 479.

Passage des EJE au même niveau que les autres diplômes du travail social de même niveau ES/AS/ETS/CESF (Niveau 2) (de l'indice 460 à l'indice 479 aujourd'hui).

Pour information un avenant à la CCN66 vient d'être signé plaçant la grille de classification des EJE au même niveau que celle des ES.

Paris le 7 février 2019,

Pour la CGT  
Mathieu PIOTRKOWSKI  
Délégué Syndical Central