

**PROTOCOLE RELATIF À LA
NÉGOCIATION COLLECTIVE ANNUELLE 2019**

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 Philippe LOURS
- ✓ **C.G.T.** représentée par Monsieur Mathieu PIOTRKOWSKI

d'autre part.



Lors des réunions de négociation annuelle obligatoire qui sont intervenues les 7 février, 29 mars, et 17 mai 2019, dans le cadre des articles L2242-1 et suivants du Code du travail, des discussions sont intervenues entre APF France handicap et les organisations syndicales représentatives, sur les thèmes non couverts par des accords APF.

Il est, en outre, indiqué que dans le cadre de la nouvelle réglementation sur l'index égalité hommes/femmes et conformément à la méthode de calcul fournie par le Ministère du travail, l'Association a obtenu le score de 97/100.

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

Ainsi, le secteur ESMS reste contraint par les règles de financement. Pour le secteur de la gestion directe, la baisse des ressources, avec une très forte diminution des dons, continue de peser sur les équilibres financiers de l'Association.

Malgré ce contexte budgétaire contraint, et des marges de manœuvre réduites, les partenaires, après discussions et échanges sur les revendications des organisations syndicales représentatives et les analyses faites par la Direction, ont convenu l'application des dispositions ci-après.

APF France handicap

Il est par ailleurs précisé que les salariés d'APF Entreprises ont bénéficié des augmentations de la Branche, les TGA ont ainsi été revalorisés en moyenne de 2,2%.

Il est convenu des mesures suivantes :

TOUS SECTEURS

➤ Mise en place d'une indemnité kilométrique vélo

La Direction et les organisations syndicales signataires souhaitent inscrire l'Association sur le chemin de la transition énergétique, en incitant les salariés à favoriser l'usage du vélo ou du vélo à assistance électrique pour les déplacements domicile-lieu de travail.

Les parties signataires marquent là leur volonté d'intégrer cette démarche à la politique RSE développée par APF France handicap notamment en travaillant sur le bien-être des salariés et la qualité de vie au travail.

Tout salarié de l'Association peut bénéficier de cette indemnité, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

Conformément à l'article 1 du décret n02016-144 du 11 février 2016, le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 0.25 euros par kilomètre.

L'indemnité est plafonnée à 200 euros par an.

Il est rappelé qu'un seul aller-retour par jour travaillé sera accepté. C'est le trajet le plus court entre le domicile du bénéficiaire et son lieu de travail qui devra être considéré. Le salarié souhaitant bénéficier de cette mesure se déclarera auprès de l'employeur et le calcul fera l'objet d'un accord entre les deux parties. L'utilisation de logiciels de recherche d'itinéraire adaptés au vélo est un moyen simple de déterminer cette distance.

Le bénéficiaire informera l'employeur des trajets réalisés en vélo selon les modalités définies. Elle sera déclarée mensuellement par le bénéficiaire à sa direction dans un cadre de confiance et de responsabilité.

Par ailleurs sont rappelées les dispositions de la loi de transition énergétique du 17 août 2015 et du décret du 11 février 2016 concernant le cumul de cette indemnité avec le remboursement transport :

- les abonnements de transport ne doivent pas permettre au salarié d'effectuer les mêmes trajets qu'à vélo

APF France handicap

- le trajet de rabattement effectué à vélo pris en compte pour le calcul de l'indemnité kilométrique correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif
- sous ces conditions, et dans la limite du plafond annuel de 200 euros, la loi exonère l'indemnité de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

☛ Subrogation

- Pour les congés maternité

Les parties signataires conviennent que pendant la période de maintien de salaire la subrogation sera systématiquement mise en place lorsque la salariée, qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date prévisionnelle de l'accouchement, est en congé pour maternité.

- CPAM et Chorum tant qu'il y a paiement des IJSS

Les parties signataires conviennent que la subrogation et l'avance de sommes seront systématiquement mises en place en cas d'absence pour maladie et suite à AT/accident du trajet/maladie professionnelle tant qu'il y a paiement des IJSS.

☛ Maintien de salaire pendant le mois suivant la déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle

Une fois l'inaptitude médicalement déclarée par le médecin du travail, l'employeur dispose d'un délai d'un mois (qui court à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail) pour reclasser ou à défaut licencier le salarié.

Pendant ce délai d'un mois, l'employeur ne verse pas de salaire. Si le salarié n'est ni reclassé ni licencié à l'expiration de ce délai, son salaire doit lui être à nouveau versé.

Les parties signataires conviennent du maintien de salaire pendant ce délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude.

☛ Congés pour évènements familiaux

Les parties signataires conviennent, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur, d'étendre le bénéfice du congé pour évènement familial cité ci-dessous aux concubins et aux personnes ayant conclu un PACS sous réserve d'en justifier l'existence (*déclaration sur l'honneur de la situation de concubinage*) :

- Décès du beau-père ou de la belle-mère (parent du conjoint, du concubin ou du partenaire de pacte civil de solidarité, ou nouveau conjoint du parent du salarié).

SECTEUR CCN51

← Annexe V de la CCN51 :

L'annexe V de la CCN51 stipule des dispositions particulières pour les 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).

Les contrats à clause résolutoire n'étant plus autorisés, cette annexe est devenue caduque.

Pour les situations en cours et sur les 2 dernières années, les parties signataires conviennent que la période de formation sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

SECTEUR MEMENTO

← Maladie

Les parties signataires conviennent d'appliquer les règles de la CCN51 aux salariés sous Memento.

La mise en œuvre de cette mesure prendra effet à compter du 1^{er} septembre 2019 sans effet rétroactif.

ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Les dispositions du présent protocole prendront effet à compter du 1^{er} septembre 2019 avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2019 sauf stipulations particulières expressément mentionnées.

DENONCIATION - REVISION

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord comporte 5 pages.

Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire.

APF France handicap

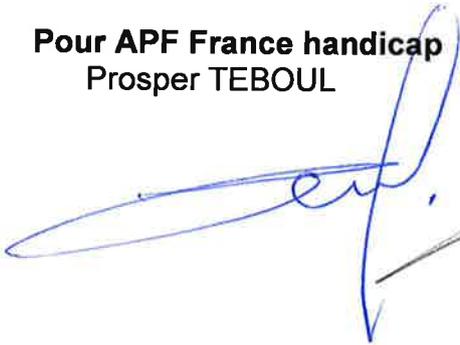
Il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux termes de l'article D. 2231-4 du Code du travail, à savoir un dépôt accompagné des pièces justificatives sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du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

Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure.

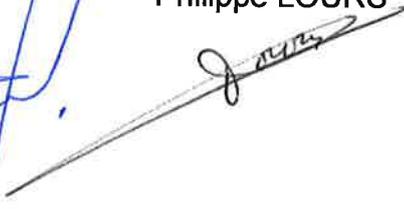
Un exemplaire sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 2 juillet 2019

Pour APF France handicap
Prosper TEBOUL



Pour la CFDT
Philippe LOURS



Pour la CGT
Mathieu PIOTRKOWSKI

