



## ACCORD

### DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Entre

L'Association MainTenir, dont le siège social est situé 110 avenue Jean Jaurès 69007 LYON, Monsieur Emmanuel BLANC, agissant en qualité de Président de l'association,  
D'une part,

Et

La délégation suivante :

CGT, représentée par Mme Tassadit MEHENNAOUI, agissant en qualité de déléguée syndicale  
FO, représentée par Mme Martine MAHUET GAUTIER, agissant en qualité de déléguée syndicale  
D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

#### PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation annuelle obligatoire, a été engagée au sein de l'association Maintenir.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1<sup>ère</sup> réunion le 26 octobre 2022
- 2<sup>ème</sup> réunion le 16 novembre 2022
- 3<sup>ème</sup> réunion le 30 novembre 2022
- 4<sup>ème</sup> réunion le 14 décembre 2022

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les organisations syndicales, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après.

#### ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux salariés de l'association Maintenir pour une durée d'un an du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023.

HT   


## **ARTICLE 2 – MESURES ADOPTEES DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

L'association s'engage à appliquer les mesures suivantes

### **2.1 – Thème : Rémunération, temps de travail et partage de valeur ajoutée :**

#### **2.1.1. Rémunération :**

L'association applique le chapitre 2-les rémunérations du titre III-les emplois de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

- ***Subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale***

En cas d'arrêt de travail pour maladie, temps partiel thérapeutique, accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur appliquera la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale.

- ***Majoration en cas d'acceptation d'intervention dans les 24 heures :***

Une majoration de 25% du taux horaire de base par heure lorsqu'un salarié accepte d'intervenir dans les 24 heures sur un créneau horaire où aucune prestation n'est planifiée dans son planning, pour l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante s'inscrivant dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel,
- retour d'hospitalisation non prévu,
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

En cas de modulation positive au premier jour du mois, cette majoration sera rémunérée en fin de mois. En cas de modulation négative au premier jour du mois, la majoration sera comptabilisée en temps jusqu'à l'équilibre.

Pour toutes les demandes effectuées à partir du vendredi 16 heures jusqu'au dimanche 23 heures, le forfait d'astreinte sera dû en plus de la majoration d'heure d'urgence

- ***Taxi***

Un service de taxi sera proposé aux salariés non véhiculés et dépendants des transports en commun qui seraient sollicités pour une intervention d'urgence de nuit, dans les conditions suivantes :

- Sollicitation après 19h en vue d'une prise de poste à partir de 20h (que le salarié soit d'astreinte ou non)
- Le temps nécessaire de déplacement et les conditions de celui-ci doivent être appréciés au cas par cas afin d'être cohérents. En effet, un temps de trajet (mesuré en temps réel sur le site des TCL) qui n'excéderait pas 20 mn ou qui ne présenterait pas un temps de trajet à pied dans des conditions insécurisantes de nuit par exemple, ne doivent pas faire l'objet d'un appel aux taxis.

Dans les autres conditions et avec objectif de sécuriser les déplacements de salariés en situation d'urgence, l'appel au taxi doit être proposé.

- De plus, dans le cas où cette intervention d'urgence rendrait nécessaire le dépassement de l'horaire habituel de travail d'un salarié, attendant la relève, il sera également proposé à ce salarié de profiter du trajet retour du taxi. Ce service de taxi pourra également lui être proposé même dans le cas où le salarié intervenant d'urgence n'y a pas eu recours.

- **Prime éloignement**

Lorsque l'éloignement du bénéficiaire de son domicile habituel ne permet pas au salarié de profiter de son repos quotidien ou hebdomadaire à son domicile personnel, une indemnité de 30 euros brut par repos quotidien ou hebdomadaire sera versée au salarié.

- **Indemnité d'astreinte**

La direction est consciente que les astreintes peuvent être perçues comme stressantes et contraignent le salarié à ne pas s'éloigner de son domicile.

Dans un souci de valorisation, l'association qui est actuellement sur l'indemnité d'astreinte non fractionnée comme la convention collective le prévoit, consent à partir du 1er janvier 2023 à revaloriser l'indemnité d'astreinte d'un point (par période de 12 heures d'astreintes) en passant sur l'indemnité fractionnée.

- **Démarche de mobilité durable**

La Direction s'engage à étudier la possibilité de mettre en place des actions en faveur du développement durable en 2023 dans le cadre des déplacements des salariés de l'Association.

Aujourd'hui la branche prévoit une prise en charge de 100% de l'abonnement transport pour les intervenants à domicile.

L'association souhaite encourager les modes doux (vélo, trottinette, voiture électrique ...) et prévoit une indemnité mensuelle de 30€ pour les salariés utilisant un mode doux pour travailler. Dans un souci d'équité, la direction s'engage à financer à hauteur de 33€ maximum par mois des tickets de transport en commun, sur justificatif, aux salariés à vélo et/ou trottinettes, afin de ne pas les pénaliser lorsqu'ils doivent utiliser, ces dits transports, en raison des conditions climatiques.

Le salarié utilisant un mode doux devra fournir à la direction une attestation sur l'honneur.

Cette mesure s'adresse uniquement aux salariés intervenant à domicile.

Il n'est pas possible de cumuler l'indemnité mode doux et le remboursement de l'abonnement transport à taux plein.

De plus la direction n'acceptera pas plus de 2 changements de mode de transport dans l'année.

Pour les salariés à 50% d'un temps plein et en dessous, les mêmes règles s'appliquent au prorata du temps contractuel.

HT  
NB

- **Indemnisation des frais de déplacement**

Dans le cadre des déplacements professionnels (gardes de nuit, astreintes), le montant des indemnités kilométriques passera à 0,45€/km (au-lieu de 0,38€/km conventionnel). Cette indemnité kilométrique pourra également être versée dans le cadre des inter vacations qui rendraient nécessaire l'utilisation d'un véhicule du fait de l'organisation (temps inter vacation insuffisant) et/ou des lieux de travail proposés par l'employeur (hors réseau TCL).

### 2.1.2. Temps de travail :

- **Pour les salariés intervenant la nuit entre 22 h et 7 h :**

Conventionnellement, les salariés intervenant la nuit bénéficient d'une compensation en repos de 5% des heures travaillées pendant la plage horaire de nuit. Afin de limiter la pénibilité du travail liée aux salariés effectuant plus de 120 nuits par an, les repos compensateurs peuvent être pris selon les modalités suivantes :

Les salariés peuvent prendre leur repos compensateur dans le mois suivant, dès que sa durée cumulée atteint l'équivalent d'une durée d'intervention d'une nuit, tout en respectant un délai de prévenance d'un mois au minimum afin que le remplacement de l'intervenant auprès de l'utilisateur puisse avoir lieu dans des conditions optimales.

Si les salariés ne prennent pas l'initiative de poser leurs repos compensateurs de nuit acquis, l'employeur pourra le faire à leur place et le leur imposer à tout moment, en respectant toutefois un délai de prévenance d'au moins une semaine.

Cette possibilité sera utilisée également, selon les mêmes modalités, quand le bénéficiaire principal s'absente.

En outre, les demandes de repos compensateur, sollicitées par les salariés et non encore acceptées, pourront être reportées par l'employeur à une date ultérieure, si le bénéficiaire auprès duquel le salarié intervient a prévu de s'absenter.

En cas de modulation négative, le repos compensateur de nuit pourra être posé à tout moment de façon unilatérale par l'employeur et sans délai de prévenance pour les salariés.

Le repos compensateur peut également être accolé aux congés payés.

- **Accord sur le temps de travail**

La direction s'engage à lancer courant 2023 un accord sur le temps de travail, dans le but de fixer les règles relatives à la modulation du temps de travail, des astreintes et des gestions de congé. Ainsi certains éléments de la gestion du temps de travail ont déjà pu être évoqués lors des rencontres des présentes NAO :

- Modalité de repos compensateur de nuit
- Temps inter vacation et interruptions du temps de travail
- Gestion des astreintes
- Gestion des urgences et des bons de refus
- Organisation du travail des WE

- **Repos hebdomadaire**

En 2023, la Direction s'engage à organiser les jours de repos hebdomadaires de la façon suivante. Concernant les plannings des salariés organisés sur un rythme à la quinzaine incluant à minima un repos dominical sur deux. La Direction s'engage à placer le samedi comme jour de repos consécutif au dimanche, sauf en cas exceptionnel d'acceptation de remplacement d'urgence par un salarié sur le samedi entraînant par conséquence un aménagement ponctuel du lundi comme jour de repos consécutif au dimanche non travaillé.

En cas d'accord par le salarié, le lundi de repos consécutif au dimanche reste cependant possible.

- **Organisation du temps de travail**

- Afin de fluidifier la coordination d'équipe et créer des temps d'échanges, le déploiement de l'organisation en équipe Envol va reprendre.  
L'objectif pour cette année est la création d'une équipe par mois en moyenne.
- La direction s'engage à prendre en charge le temps de déplacement du salarié qui doit à minima venir récupérer des clés au siège de l'association ou dans son agence de proximité toutes les semaines, lorsqu'aucune autre solution n'est envisageable.  
Il est cependant rappelé qu'une heure d'organisation est rémunérée 11 mois sur 12 et qu'il appartient au salarié de s'organiser avec ses collègues et sa responsable de secteur pour la gestion des clés.

## **2.2 – Thème : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

### **2.2.1 Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

L'association s'engage à diffuser les offres d'emplois auprès de sites de recrutement spécialisés auprès des candidats en situation de handicap.

### **2.2.2 Droit d'expression directe et collective des salariés**

Conformément aux dispositions des articles L. 2281-1 et suivants du code du travail, le droit d'expression directe et collective des salariés est organisé selon les modalités suivantes :

#### **2.2.2.1 Nature et objectif du droit d'expression**

Le droit d'expression des salariés est direct et collectif. Chaque membre de l'association peut s'exprimer en présence de ses collègues.

Cette expression porte sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail et a pour objet de proposer des actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité de l'association et la qualité de vie au travail.

Cependant sont exclues les questions qui se rapportent au contrat de travail et à la rémunération et avantages divers car ces sujets relèvent de la compétence des Instances Représentatives du Personnel.

MT

5

#### 2.2.2.2 Réunions

Ce droit d'expression s'exerce au sein de groupes d'expression réunissant les membres d'une même unité de travail ou ayant des tâches et des intérêts communs.

Ce droit d'expression constitue un droit et aucune obligation n'est faite aux salariés d'assister aux réunions.

Le temps de présence sera rémunéré.

Les représentants du personnel élus ou désignés participent aux réunions à titre personnel comme les autres salariés de l'association.

#### 2.2.2.3 Fréquence, durée et animation des réunions

Ces réunions seront organisées tout au long de l'année, par un cadre, à raison de 3 réunions par an d'une durée de deux heures chacune avec la possibilité de mise en place de visioconférence en lien avec les conditions sanitaires.

L'animateur sera particulièrement vigilant aux règles de bienséance et de respect mutuel entre les participants.

Son rôle d'animation devra également l'inciter à faciliter la parole de tous.

#### 2.2.2.4 Personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques

Le personnel d'encadrement participe aux groupes d'expression de leur unité de travail et se réunit soit à sa demande, soit à la demande de la hiérarchie.

#### 2.2.2.5 Secrétariat, formulation et transmission à l'employeur des demandes, des propositions, des avis des salariés

Les groupes d'expression peuvent formuler des propositions et émettre des avis.

Il sera désigné en début de séance un secrétaire chargé de l'élaboration du compte rendu de réunion. Une fois établi, ce compte rendu sera ensuite signé par l'animateur avant sa transmission à La Direction.

La Direction répondra aux propositions et avis ainsi portés à sa connaissance. L'ensemble des réponses feront ensuite l'objet d'une communication par semestre à l'ensemble des salariés.

Puis, les comptes rendus ainsi que les réponses apportées seront transmis aux institutions représentatives du personnel.

#### 2.2.3 Égalité entre les femmes et les hommes

Afin d'établir un suivi opérationnel d'un plan d'action de sensibilisation auprès des salariés et bénéficiaires de l'association sur l'égalité femmes/hommes, il sera organisé un atelier de 2h par semestre entre la responsable RH et la référente du CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Un point d'étape sera fait chaque année en CSE au plus tard lors de la dernière réunion SSCT.

MT 6 

## **2.3 – Thème : Gestion des emplois et des parcours professionnels**

### **2.3.1 Recrutement et intégration**

Afin de répondre aux difficultés rencontrées dans le recrutement de profils pénuriques, une prime de cooptation de 150€ brut est mise en place pour tout candidat présenté par les salariés de l'association et qui serait recruté en CDI et selon les conditions suivantes :

- Versement de 50€ à la prise de poste
- Versement de 50€ à la validation de la période d'essai du nouveau collaborateur
- Versement de 50€ complémentaire au-delà de 6 mois de présence dans les effectifs

En aucun cas, l'association ne sera tenue de justifier les motivations du choix du candidat.

### **2.3.2 Parcours de formation**

Des actions de sensibilisation aux démarches de VAE seront menées avec pour objectif de maintenir une égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. Un accompagnement personnalisé est proposé avec notre équipe Auxigènes

Une attention particulière sera apportée dans la constitution de groupes mixtes de participants aux formations portant notamment sur l'entretien du logement, l'aide au repas et toute formation analogue afin de répondre aux principes d'égalité entre les hommes et les femmes. Un rapport sera rendu en fin d'exercice aux représentants du personnel.

L'association s'engage également à promouvoir auprès des salariés, la possibilité de passer leur permis de conduire, notamment au moyen de leur CPF.

### **2.3.3 ECR Doublon**

Dans le cadre du versement de l'élément complémentaire de rémunération (ECR) Tutorat en lien avec l'application de l'avenant 43 à la convention collective, un travail a été engagé en 2022 sur la définition du rôle des tuteurs et la précision des heures visant à améliorer l'intégration de salariés sur de nouveaux services, à ce jour non valorisés en tant que tutorat.

Une équipe d'intégration a été créée, celle-ci est en charge de gérer le parcours de formation des nouveaux entrants.

De plus, pour rappel, l'avenant 43 prévoit la condition d'une évaluation formalisée du doublon par le tuteur, conditionnant ainsi l'attribution de l'ECR.

Compte tenu, de la volonté de la direction de ne pas alourdir la gestion des doublons n'entrant pas dans le cadre précédent, tout en reconnaissant la charge de travail supplémentaire pour le salarié tuteur, la direction prévoit de créer un ECR Doublon de 5 points, versé une fois par mois.

Pour pouvoir y prétendre il faut :

- Avoir assuré au moins un doublon dans le mois (il n'y a pas de revalorisation de l'ECR en cas de plusieurs doublons effectués dans le mois)
- Le doublon doit concerner des gestes techniques sur un service de personne dépendante (transferts, mission avec une technicité importante, utilisation d'appareil spécifique ....).

MTT 

### **ARTICLE 3 – PUBLICITE DE L'ACCORD**

Un exemplaire est remis à chaque signataire.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231-2 du code du travail, à savoir, dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique auprès de la Direccte et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes.

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

Fait à Lyon le 14 décembre 2022

**L'employeur**  
**E. Blanc, Président**



**Les organisations syndicales**  
**T. Mehennaoui, déléguée syndicale CGT**



**M. Mahuet Gautier, déléguée syndicale FO**



HT 8 