



ACCORD RELATIF A

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

ENTRE :

L'Association « **Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux** » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.)
représentée par M. Claude VALDENNAIRE, Président

ET

Les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leur(s) Délégué(e)(s) :

- | | |
|----------------------|--------------------------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS
Monsieur BARREIRO |
| - Pour la C.G.C. : | Madame BARBE |
| - Pour la C.G.T. : | Monsieur BAUER
Monsieur EVA |
| - Pour F.O. : | Monsieur HIEN
Madame KRAL |

PREAMBULE :

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'Association.

Il vise à créer un cadre durable et négocié pour l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés et s'inscrit en complémentarité et en cohérence avec nos actions et nos dispositifs négociés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de cohésion intergénérationnelle et de modalités d'expression collective des salariés.



PPS ND NB

W

En accord avec les Organisations Syndicales, il a été convenu d'orienter nos actions autour de 2 axes principaux :

- Accompagner les salariés à l'ère du numérique
- Aménager les fins de carrière par la mise en place d'un Compte Epargne Temps Senior

ARTICLE 1 : ACCOMPAGNER LES SALARIES A L'ERE DU NUMERIQUE

L'utilisation des outils numériques devient un incontournable dans la vie quotidienne de tout à chacun : l'accès à de multiples services s'effectue de plus en plus par le biais d'Internet. Par ailleurs, la réalisation de démarches administratives obligatoires via Internet se généralise (ex : les impôts sur le revenu) et sera à l'avenir l'unique voie d'accès. Pour autant, la question de la capacité d'accès de toute la population à ces services n'est pas posée.

En dehors des capacités de chacun à utiliser un ordinateur, à naviguer sur Internet ou à utiliser logiciels et applications, tous ces outils numériques impactent nos pratiques (personnelles ou professionnelles) :

- Modification de notre rapport au temps, aux autres et à notre environnement,
- Nécessité de savoir trier une information de plus en plus abondante
- Nécessité d'être en capacité d'utiliser tous ces outils à bon escient (ex : adopter un langage approprié aux différents récepteurs, mesurer les impacts d'une communication sur les réseaux sociaux, etc...).

1.1. OBJECTIF

L'objectif poursuivi est d'œuvrer pour que tous les salariés de l'Association soient en capacité d'appréhender l'utilisation des outils numériques de façon sereine. Nous souhaitons que ce qui constitue aujourd'hui une contrainte et suscite des craintes pour certains salariés soit au contraire vécu comme une montée en compétences, utile professionnellement et personnellement (ex : pouvoir utiliser un coffre-fort numérique, mobiliser son CPF...)

Il ne s'agit pas uniquement de former les salariés à l'utilisation des outils métiers présents au sein de l'Association (AIRMES, PMI...) mais d'accompagner les salariés dans la **compréhension des outils numériques** quels qu'ils soient **et des enjeux de leur utilisation**.

1.2. LES ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

1.2.1. Le recensement des besoins

Le taux d'équipement des salariés en outils numériques, leur maîtrise d'utilisation ainsi que leur connaissance des impacts de ces nouvelles technologies sont aujourd'hui mal connus.

A.E.I.M.

W

C.F.D.T.

ND

C.G.C.

NB

C.G.T.

PB

F.O

C'est pourquoi, en préalable à toute action, l'Association s'engage à réaliser auprès de tous les salariés une enquête permettant de recueillir et objectiver ces données.

Cette enquête sera adressée à chaque salarié et à renseigner sur papier. Elle sera rendue obligatoire et nominative afin d'apprécier réellement les besoins de l'ensemble des salariés et pouvoir y apporter une réponse individualisée. L'Association s'engage à réaliser cette enquête en fin d'année 2017-début d'année 2018 afin de pouvoir exploiter ses résultats au 1^{er} trimestre 2018.

Sur la base des données ainsi recueillies et analysées, un plan d'actions de formation et/ou de sensibilisation ciblées sera mis en œuvre en fonction des besoins identifiés.

1.2.2. L'accompagnement des salariés les plus « éloignés » de l'informatique

Les résultats de l'enquête de recensement des besoins vont permettre d'identifier les salariés « les plus éloignés » de l'informatique c'est-à-dire les salariés rencontrant des difficultés avec l'utilisation d'un ordinateur et la navigation sur Internet. Ne sont pas concernés ici les salariés rencontrant des difficultés avec l'utilisation des outils métiers (AIRMES, PMI-CEGID, GPP, ComptaFirst...). Le premier objectif est de pouvoir leur proposer une formation de « prise en main » de l'outil informatique. Toutefois, en fonction de leurs difficultés et surtout de leur utilisation régulière ou non de l'informatique, la pérennité des acquis de cette formation sera en jeu. C'est pourquoi nous proposons de mettre en œuvre **un accompagnement individuel** des salariés les plus éloignés de l'informatique.

Cet accompagnement individuel consistera à :

- Réaliser une évaluation des acquis des formations suivies à froid
- Réaliser un suivi de situation avec le salarié pour savoir comment il se situe par rapport à l'utilisation de l'informatique. Est-il nécessaire de programmer d'autres formations ? Faut-il envisager d'autres modes d'apprentissage ? Le salarié a-t-il suffisamment d'occasions, au sein de l'Association ou dans sa vie personnelle, d'utiliser l'informatique pour mettre en pratique ses connaissances ?
- Construire avec le salarié un parcours de développement de compétences en sollicitant toutes les parties prenantes.

La réalisation de cet accompagnement individuel est conditionnée aux résultats de l'enquête de recensement des besoins c'est-à-dire en fonction du nombre de salariés identifiés en tant qu'« éloignés de l'informatique ». Ainsi le service RH se réserve la possibilité de ne pas mettre en œuvre l'accompagnement individuel présenté ci-dessus et de proposer une action alternative si le nombre de salariés concernés devait être trop important, ne permettant pas la réalisation de l'accompagnement individuel dans des conditions optimales. La non réalisation de cet accompagnement individuel et la mise en place d'une action alternative seront présentés par le service RH aux instances représentatives du personnel.

A.E.I.M.

CW

C.F.D.T.

LD

C.G.C.

UB

C.G.T.

MB

F.O

1.2.3. L'évaluation de la compétence « informatique » à l'embauche

L'utilisation de l'outil informatique concerne dorénavant tous les métiers de l'Association, même à des degrés divers. La maîtrise de l'outil informatique devient ainsi une compétence socle d'accès à l'emploi. Il est donc nécessaire de pouvoir évaluer cette compétence lors de l'embauche de nouveaux salariés. Pour ce faire, un **questionnaire d'évaluation des connaissances informatiques** sera donc créé au 1^{er} semestre 2018. Il sera soumis au CHSCT pour validation. Ce questionnaire d'évaluation sera à soumettre à tous les nouveaux embauchés en CDI ou en CDD.

Il ne s'agit pas de faire de la compétence informatique un critère discriminant à l'embauche mais de pouvoir dès l'embauche pallier d'éventuelles difficultés et mettre en place un parcours de développement des compétences informatiques adaptées au salarié.

1.3. Indicateurs de suivi

En ce qui concerne l'enquête de recensement des besoins, l'AEIM s'engage à présenter les résultats et le plan de formation spécifique qui en découle en Comité d'Entreprise.

S'agissant de l'accompagnement individuel des salariés les « plus éloignés » de l'informatique, un bilan annuel sera réalisé par le service RH et présenté au CE et au CHSCT.

ARTICLE 2 : AMENAGER LES FINS DE CARRIERE

Dans le cadre d'échanges avec les instances représentatives du personnel, il est apparu que la possibilité pour les salariés d'aménager leur fin de carrière, était une composante importante de la QVT. Ainsi l'AEIM a décidé d'offrir la possibilité aux salariés de disposer d'un Compte Epargne-Temps Senior.

Le Compte Epargne-Temps Senior (ou C.E.T.S) est un dispositif qui permet aux salariés, à partir de 50 ans, d'épargner du temps (congrés divers) afin de pouvoir aménager leur fin de carrière. Cet aménagement peut prendre deux formes différentes : prendre sa retraite de manière anticipée ou diminuer son temps de travail en vue de son prochain départ à la retraite.

Toutefois, les modalités et les conditions de mises en œuvre de ce CETS étant particulières et soumises à certaines contraintes, il a été décidé de conclure un accord d'entreprise spécifique au CETS.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.G.C.



C.G.T.



F.O

ARTICLE 3 : PUBLICITE

Conformément aux articles aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Meurthe et Moselle et de la DIRECCTE.

ARTICLE 4 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Il prend effet au 1^{er} janvier 2018. Cet accord, à durée déterminée, est conclu pour une durée de 3 ans (2018-2019-2020).

ARTICLE 5 : REVISION

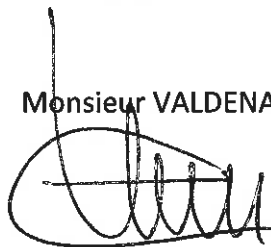
Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision peut être engagée, à l'issue d'une période d'un an à compter de la date de prise d'effet du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

En cas de contrôle de conformité effectué par la DIRECCTE conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum d'un mois après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Fait à Villers les Nancy, le 22 mars 2018, en 5 exemplaires dont un pour chaque partie.

LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.

Monsieur VALDENNAIRE

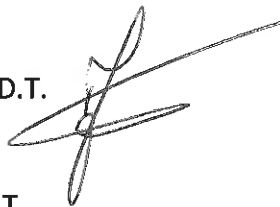
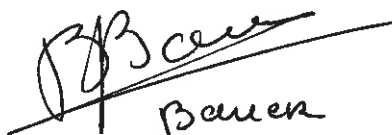


LES DELEGUES SYNDICAUX

Pour la C.F.D.T.

N. MATUIS

Pour la C.G.T.



Bauer

Pour la C.G.C.


N. Bauer
Pour F.O.

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.G.C.

C.G.T.

F.O.

W