

ADNSEA
199/201 rue Colbert
59800 LILLE

**ACCORD D'ENTREPRISE
SUR LA SITUATION DES CHEFS DE SERVICE EDUCATIF
AU REGARD DE L'OBLIGATION D'ASTREINTE**

Entre :

L'Association Départementale du Nord pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (A.D.N.S.E.A.) dont le siège social est à Lille (59800) – 199/201 rue Colbert – représentée par son directeur Général, Monsieur Gérard TONNELET

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'ADNSEA :

- CGT représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur Jean-Marie DURIEZ
- CFTD représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur Olivier PIRA

PREAMBULE

Le 1^{er} juillet 1985, les organisations syndicales et l'ADNSEA signaient un accord précisant le statut des chefs de service éducatif au regard de l'obligation conventionnelle de logement – Art 9 – Annexe 3 de la Convention Collective Nationale du 15 Mars 1966.

Depuis cette date, les chefs de service éducatif agissant dans des structures d'hébergement (internat) perçoivent une indemnité de logement et, s'ils sont responsables de foyer extérieur, une indemnité au titre des avantages annexes, également.

Ces indemnités sont la contrepartie de la permanence ponctuelle ou continue assurée par les chefs de service éducatif.

L'Avenant 265, signé le 21 Avril 1999, ainsi que son avenant n°1 en date du 20 Juin 2000 ont été agréés par le Ministère des Affaires Sociales le 24 Juillet 2000.

Cet Avenant procède à la refonte de l'ensemble des dispositions applicables aux Cadres de la Convention Collective du 15 Mars 1966.

Il définit en particulier les critères d'attribution aux Cadres d'une indemnité d'astreinte dans les établissements assurant l'hébergement (article 16). Cette indemnité est la contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant et est destinée à compenser les astreintes auxquels les cadres concernés sont tenus.

Ce nouveau régime d'astreinte vient en conséquence se substituer à l'ancien régime de l'indemnité dite « de logement ».

Afin d'éviter le cumul de ces deux dispositions et clarifier la situation des cadres assurant la responsabilité d'internat, l'ADNSEA a dénoncé le 6 Février 2001 auprès de l'Administration l'accord d'entreprise conclu le 1^{er} Juillet 1985 sur le statut des chefs de service éducatif.

Cette dénonciation a été notifiée aux organisations syndicales représentatives dans l'ADNSEA.

Le présent accord est conclu en respect de l'article L.132-8 du Code du travail. Il se substitue à la date de sa signature à l'accord dénoncé du 1^{er} juillet 1985.

GT JMD PV

Article 1 : objet

Le présent accord s'applique aux Chefs de service éducatifs, responsables de structures ou services d'hébergement, dans les établissements de l'ADNSEA.

Il a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles vont co-exister les deux régimes « d'astreinte » et « de logement » institués en contrepartie de l'obligation de contrainte à domicile, étant entendu que ces avantages qui ont le même objet ne peuvent se cumuler.

Article 2 : Modalités de calcul des indemnités

Accord du 1^{er} juillet 1985 : l'indemnité compensatrice de logement est calculée selon un plafond de 20 MG (Minimum Garanti) par pièce d'habitation, en référence à la composition familiale, et sur présentation de justificatifs de paiement, a posteriori (ex. : un couple sans enfant, soit 2 personnes = 20 MG x 2 ; un couple avec 2 enfants = 80 MG...)

Les mêmes modalités de calcul s'appliquent pour l'indemnité représentative des avantages annexes (eau, chauffage, électricité).

Les indemnités compensatrices de logement et d'avantages annexes répondent à la notion de composition familiale. Par conséquent, si un enfant de plus de 20 ans demeure au domicile familial, il continue de donner droit à 20 MG. Le salarié concerné devra attester sur l'honneur, chaque année, de l'absence de modification dans la composition familiale.

A contrario, toute modification induit une modification du nombre de MG servant de base au calcul de ces avantages.

Article 16 de l'Avenant 265 : l'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points CCNT par semaine complète d'astreinte y compris le dimanche
- 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète y compris le dimanche.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreinte dans l'année.

Article 3 : situation du personnel

1^{er} cas : le personnel présent à la date d'application du présent accord :

Les chefs de service éducatif responsables de structures ou de services d'hébergement, qui :

- figurent à l'effectif à la date d'effet de la dénonciation
- ou ont été embauchés entre la date d'effet de la dénonciation et l'entrée en vigueur du présent accord

se voient appliquer le régime le plus favorable financièrement entre celui de l'astreinte (Avenant 265) et celui dit de « logement » (accord du 1^{er} juillet 1985).

La vérification sera effectuée au moins une fois par an et dès qu'une modification intervient dans la situation de l'intéressé.

2^{ème} cas : le personnel recruté ou nommé après la date d'application du présent accord :

Les chefs de service éducatif responsables de structures ou de services d'hébergement, recrutés ou nommés après l'entrée en vigueur du présent accord se verront appliquer le nouveau régime de l'astreinte, tel qu'il résulte de l'article 16 de l'Avenant 265.

GT JMD Po

Article 4 : dénonciation-révision

La dénonciation du présent accord ne peut être que totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

A effet de conclure un nouvel accord, la Direction de l'Association devra lors convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre.

Par partie au sens du présent accord, il y a lieu d'entendre :

- d'une part, l'Association
- d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Si une seule organisation syndicale dénonce le présent accord, celui-ci continuera à lier, s'ils existent, les autres signataires et donc à produire effet dans les relations de travail concernées.

Dans les mêmes conditions que celles où ils peuvent le dénoncer, l'employeur, les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord d'entreprise, ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En l'absence d'accord unanime de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité sur un texte nouveau, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue, sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

Article 5 : Interprétation

Le présent accord fait la loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront adhéré par la suite en totalité et sans réserve.

Article 6 : Durée de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le lendemain du jour de son dépôt auprès de l'Administration compétente.

Article 7 : Publicité de l'accord :

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la DDTEFP du Nord-Lille.
Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Lille.

Copie de cet accord sera remise aux Comités d'Etablissements, aux Délégués du Personnel et au comité Central d'Entreprise de l'ADNSEA.

Fait à Lille, le 12 Septembre 2001

Pour l'ADNSEA

Pour les Organisations Syndicales



CGT
CFDT

