

**Accord d'entreprise portant
sur les classifications d'emploi et le système de
rémunération au sein de l'AFASEC**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- **L'AFASEC (Association de Formation et d'Action Sociale des Écuries de Courses)**, dont le siège social est située Allée de Jardy à GOUVIEUX, adresse postale : BP 70419 - 60635 CHANTILLY Cedex,

Représentée par Monsieur François LAURANS, agissant en qualité de Président,

D'une part,

ET :

- **L'Organisation syndicale FO**,
Représentée dans l'association par Madame Corinne SEEL, agissant en qualité de Déléguée syndicale centrale,
Ayant recueilli 24 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au Comité d'entreprise.
- **L'Organisation syndicale CFE-CGC**,
Représentée dans l'association par Madame Christine JOHANNET agissant en qualité de Déléguée syndicale centrale.
Ayant recueilli 66 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au Comité d'entreprise.

D'autre part.



C.S. 1
C.F.


TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	3
CHAPITRE I : CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS	3
ARTICLE 1 : GRILLE DES METIERS ET DES EMPLOIS	3
ARTICLE 2 : GRILLE DE CLASSIFICATION	4
CHAPITRE II : REMUNERATION	5
ARTICLE 3 : SALAIRE HORAIRE DE BASE	5
ARTICLE 4 : PRIME D'ANCIENNETE	5
ARTICLE 5 : SURSALAIRE FAMILIAL	5
ARTICLE 6 : PRIME DE VACANCES	6
ARTICLE 7 : PRIME DE FIN D'ANNEE	6
ARTICLE 8 : PRIME DE CONTRIBUTION	7
CHAPITRE III : PRISE D'EFFET / DUREE / DENONCIATION	8
ARTICLE 9 PRISE D'EFFET, DUREE ET DENONCIATION	8
ARTICLE 10 ADHESION	8
ARTICLE 11 REVISION	8
ARTICLE 12 NOTIFICATION – DEPOT- PUBLICITE	8

ef.
C.S 2 

PREAMBULE

Dans le cadre de son projet de refondation sociale, la Direction a souhaité mettre à jour la classification interne des emplois et rendre plus performant et incitatif le système de rémunération en vigueur.

Ce projet a été présenté lors d'une réunion d'information, préalable à la négociation, qui s'est tenue le 30 mai 2017.

A l'issue de cette réunion au cours de laquelle les organisations syndicales ont fait part de leurs premières interrogations et réactions, les partenaires sociaux se sont mis d'accord, conformément à l'accord de méthode en vigueur, sur les informations que la Direction devait communiquer aux organisations syndicales représentatives et sur un calendrier de réunions de négociation.

Ainsi les partenaires sociaux se sont réunis les :

- 26 juin 2017 ;
- 14 septembre ;
- 16 octobre ;
- 21 novembre

Les objectifs recherchés par ce nouveau système de rémunération sont notamment :

- Revaloriser les salaires de base ;
- Mieux individualiser les salaires ;
- Récompenser les contributions individuelles aux performances de l'association ;
- Attirer des profils rares ;
- Reconnaître l'expérience acquise en dehors de l'AFASEC ;
- Maîtriser la masse salariale.

CHAPITRE I : CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

L'association s'est dotée d'une grille de classification des métiers et des emplois.


Chaque salarié se verra rattaché à une filière métier, à un emploi et à un échelon.

ARTICLE 1 : GRILLE DES METIERS ET DES EMPLOIS

Les personnels relevant du présent accord se répartissent dans les filières métiers suivantes :

- Personnel de collectivité et de restauration
- Personnel pédagogique
- Personnel d'éducation
- Personnel d'administration
- Personnel d'entretien et de transport

c.g.
3



- Personnel d'entreprise adaptée
- Personnel médico-social
- Personnel d'encadrement
- Direction

Les personnels relevant de chaque filière métier exercent un emploi tel que défini dans la liste qui figure en annexe 1 au présent accord.

L'emploi exercé correspond au niveau de compétence professionnelle :

- soit attesté par un diplôme, une qualification professionnelle ou une formation qualifiante, mis en œuvre dans le poste occupé,
- soit reconnu par l'employeur au vu de l'expérience acquise, des aptitudes et des responsabilités.


La classification issue du présent accord n'entraînera pas de déclassement.

ARTICLE 2 : GRILLE DE CLASSIFICATION

Les personnels relevant du présent accord se répartissent dans la grille de classification.

La grille fonctionne sur un système de classes composées de 2 échelons. Chaque niveau dispose d'un salaire minimum garanti au salarié. (Annexe 2)

Classe	Echelon	statut
1	A	Ouvrier
1	B	Ouvrier
2	A	Employé
2	B	Employé
3	A	Employé
3	B	Employé
4	A	Employé
4	B	Employé
5	A	Agent de maîtrise
5	B	Agent de maîtrise
6	A	Cadre
6	B	Cadre
7	A	Cadre de Direction

c.f.
c.s. 4 

CHAPITRE II : REMUNERATION

ARTICLE 3 : SALAIRE HORAIRE DE BASE

Le salaire mensuel brut de base sera calculé sur la base de la durée légale du travail pour un emploi à temps plein. Pour les salariés à temps partiel ou rémunérés forfaitairement, la règle du prorata sera appliquée.

Pour les salariés dont le salaire mensuel actuel est calculé sur une base de 152 heures, au lieu de 151,67 heures, le taux horaire sera réévalué sur la base suivante :
taux horaire brut de base ancien X 152/151,67= taux horaire brut de base nouveau

L'association assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 4 : PRIME D'ANCIENNETE

La prime d'ancienneté est intégrée au salaire brut de base à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

Les salariés bénéficiant de la prime d'ancienneté conserveront le montant de la prime auquel ils avaient droit à la date d'entrée en vigueur de l'accord. Ce montant sera calculé sur la base d'un pourcentage correspondant à l'ancienneté acquise à la date d'entrée en vigueur de l'accord arrondi au nombre entier supérieur dans la limite de 22%.

Pour les salariés embauchés en 2017, le montant de la prime d'ancienneté sera calculé sur la base de 1%. Pour les salariés embauchés en 2016, le montant de la prime d'ancienneté sera calculé sur la base de 2%.

Ce montant sera intégré, par douzième, au salaire brut de base mensuel et la prime d'ancienneté n'apparaîtra plus sur les bulletins de paie


Les salariés embauchés après l'entrée en vigueur du présent accord ne pourront se prévaloir du bénéfice de la prime d'ancienneté.

ARTICLE 5 : SURSALAIRE FAMILIAL

Il a été instauré au sein de l'association un dispositif de sursalaire lié à la situation familiale du salarié.

Les conditions d'attribution étaient les suivantes :

- enfant à charge au sens fiscal du terme ;
 - le sursalaire est maintenu lorsque l'enfant poursuit des études jusqu'à 25 ans révolus ;

c.s. ^{cf.} 

- l'allocation cesse d'être versée lorsque l'enfant perçoit un salaire exception faite des apprentis ;
- Il ne peut y avoir cumul de sursalaire si le conjoint peut en bénéficier au titre de son propre emploi.
- Ou conjoint ne travaillant pas et ne percevant aucun revenu ;

La Direction se réserve le droit de demander la production de justificatifs

A la date d'entrée en vigueur du présent accord :

- Le sursalaire pour les conjoints disparaît ;
- Les salariés qui bénéficient d'un sursalaire pour un ou plusieurs enfants à charge à la date de suppression garderont le bénéfice du montant du sursalaire acquis selon les conditions énumérées ci-dessus et sans pouvoir acquérir de nouveaux droits ;
- Les salariés embauchés après l'entrée en vigueur du présent accord ne pourront se prévaloir du bénéfice du sursalaire familial.

ARTICLE 6 : PRIME DE VACANCES

La prime de vacances est intégrée par douzième au salaire brut de base à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui n'ont pas encore bénéficié du versement annuel de la prime, un droit équivalent à la prime de vacances sera calculé au prorata temporis du jour de l'embauche au jour de l'entrée en vigueur de l'accord.

Ce montant sera intégré, par douzième, au salaire brut de base mensuel.
De fait, la prime de vacances n'apparaîtra plus sur les bulletins de paie.

Les salariés embauchés après l'entrée en vigueur du présent accord ne pourront se prévaloir du bénéfice de la prime de vacances.


ARTICLE 7 : PRIME DE FIN D'ANNEE

La prime de fin d'année est intégrée par douzième au salaire brut de base à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui n'ont pas encore bénéficié du versement annuel de la prime, un droit équivalent à la prime de fin d'année sera calculé au prorata temporis du jour de l'embauche au jour de l'entrée en vigueur de l'accord.

Ce montant sera intégré, par douzième, au salaire brut de base mensuel.
De fait, la prime de fin d'année n'apparaîtra plus sur les bulletins de paie.

Les salariés embauchés après l'entrée en vigueur du présent accord ne pourront se prévaloir du bénéfice de la prime de fin d'année.

C.S. ^{cf.} 6 

ARTICLE 8 : PRIME DE CONTRIBUTION

Il est instauré une prime de contribution qui se substitue à la prime de rendement.

Cette prime repose sur l'appréciation de la contribution de chaque salarié.

Le potentiel de prime est identique pour chaque salarié quel que soit son statut et son salaire. A la date d'entrée en vigueur de l'accord, le montant maximal de la prime est fixé à 2000 €. Un montant minimum de 300 € est garanti à tout salarié à temps complet. Ce montant est proratisé pour les salariés à temps partiel ou n'ayant pas travaillé sur la totalité de la période de référence.

L'appréciation professionnelle est réalisée sur la base d'une grille d'appréciation élaborée par la Direction des Ressources Humaines et présentée au Comité d'entreprise chaque fois qu'elle sera modifiée.

L'évaluation est menée par le responsable hiérarchique et fait l'objet d'un échange avec la Direction des Ressources Humaines en vue de garantir l'objectivité de l'appréciation et l'équité entre tous les salariés de l'AFASEC.

La prime sera versée, avec le salaire du mois de novembre, à chaque salarié comptant au moins six mois cumulés de présence au 1^{er} novembre et au prorata du temps de présence.

Cette prime sera versée prorata temporis pour les salariés à temps partiel sur la base du temps de travail effectué dans la période de référence. Elle sera versée également lors du départ du salarié au prorata des mois de présence,


En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif et non médicalement justifiée, la prime sera versée au prorata du temps de travail effectif.

En cas d'absence médicalement justifiée, la prime sera déterminée comme suit :

- L'absence est neutralisée et la prime est calculée comme si le salarié avait été présent ;
- Absence totale sur la période de référence : prime sera de 300 €.

La période de référence pour l'attribution de cette prime est du 1^{er} septembre au 31 août.

La prime de contribution se substitue à la prime de rendement à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

C.S.⁷ cf. 

CHAPITRE III : PRISE D'EFFET / DUREE / DENONCIATION

ARTICLE 9 PRISE D'EFFET, DUREE ET DENONCIATION

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord d'entreprise entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Si l'une ou l'autre des parties décide de dénoncer le présent accord, un délai de préavis de trois mois devra être respecté. La dénonciation devra être effectuée dans les formes prévues à l'article L.2261-9 du Code du travail et donner lieu à dépôt en application des dispositions de l'article L.2231-6 du même Code.

Le préavis sera mis à profit pour engager de nouvelles négociations.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-10 du Code du travail, le présent accord sera alors maintenu pendant une durée de deux ans à l'expiration du délai de préavis, si aucun accord de substitution n'est conclu dans ce délai.

ARTICLE 10 ADHESION

Conformément à l'article L.2261-3 du Livre II du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera notifiée aux signataires et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 16.5 ci-après, par la partie la plus diligente.

ARTICLE 11 REVISION

Les parties conviennent de se rencontrer, à l'initiative de la partie la plus diligente, notamment dans l'hypothèse où les dispositions légales et réglementaires nécessiteraient une adaptation du présent accord.

Le présent accord pourra éventuellement faire l'objet de révision dans le cadre d'avenants conformément aux dispositions légales. Les avenants de révision devront être notifiés et déposés dans les formes prévues à l'article 16.5 ci-dessous.

ARTICLE 12 NOTIFICATION – DEPOT- PUBLICITE


Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception, par la partie la plus diligente auprès de l'ensemble des autres parties signataires ou non de l'accord.

Le présent accord sera déposé en double exemplaire dont un électronique à la DIRECCTE de l'Oise.

Les parties signataires ont pris acte du fait que cet accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale et ne s'y opposent pas.

Une copie du présent accord est également déposée au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de CREIL (60) et remise à chaque organisation syndicale représentative au sein de l'association et aux Comités d'Établissement.

Le texte de l'accord est remis à chaque salarié lors de son embauche.

c.f.
c.s 8 

Fait à Chantilly, le 30 novembre 2017
en quatre exemplaires originaux

POUR L'AFASEC
Le Président

Monsieur François LAURANS

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES
Les Délégués Syndicaux Centraux

Madame Corinne SEEL, FGTA-FO

Madame Christine JOHANNET, CFE-CGC-SHN

Johannet

ANNEXE 1 : GRILLE DES EMPLOIS AFASEC

Personnel d'entreprise adaptée

- Couturier h/f
- Ouvrier jardins et espaces verts h/f
- Sellier h/f

Personnel de collectivité et de restauration

- Économe h/f
- Employé de restauration collective h/f
- Chef cuisinier h/f

Personnel d'entretien et de transport

- Chauffeur h/f
- Employé d'entretien et de maintenance h/f

Personnel d'administration

- Aide comptable h/f
- Assistant h/f
- Comptable h/f
- Chargé d'activité(s) h/f
- Secrétaire standardiste h/f

Personnel d'enseignement

- Chargé de centre de documentation et de ressources h/f
- Formateur h/f
- Marechal ferrant h/f

Personnel d'éducation


- animateur socio-éducatif h/f
- Éducateur h/f
- Surveillant h/f
- Veilleur de nuit h/f

Personnel medico-social

- Psychologue h/f
- Travailleur social h/f

Personnel d'encadrement

- Chef d'établissement h/f
- Adjoint au chef d'établissement h/f
- Responsable d'entreprise adaptée h/f
- Responsable de service h/f
- Responsable de résidence h/f
- Responsable d'activité h/f
- Directeur h/f

c.f.
c.g.¹⁰ 

ANNEXE 2 GRILLE DES ET DES SALAIRES MINIMAUX

Classe	Echelon	statut	Salaire minimum annuel *
1	A	Ouvrier	SMIC
1	B	Ouvrier	SMIC
2	A	Employé	SMIC
2	B	Employé	18 000 euros brut
3	A	Employé	19 000 euros brut
3	B	Employé	20 000 euros brut
4	A	Employé	21 000 euros brut
4	B	Employé	22 000 euros brut
5	A	Agent de maîtrise	25 000 euros brut
5	B	Agent de maîtrise	30 000 euros brut
6	A	Cadre	35 000 euros brut
6	B	Cadre	40 000 euros brut
7	A	Cadre de Direction	50 000 euros brut

* montant brut annuel hors prime de contribution, pour un salaire brut de base temps plein

c.s.¹¹ c.f. Ø