

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU STATUT COLLECTIF  
DES PERSONNELS DES ATELIERS PROTÉGÉS (ENTREPRISES ADAPTÉES)  
DE L'APF – DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

ENTRE :

**L'ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE**, dont le Siège National est situé 17 Boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représenté par **Madame Anne ETCHEVERRY, Directrice des Ressources Humaines**

D'une part,

ET

**Les organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées :**

- ✓ **C.F.D.T.** représentée par Mr Francis LES ENFANT, Délégué Syndical Central
- ✓ **C.F.T.C.** représentée par Mr Jean-Pierre LE CAIN, Délégué Syndical Central

D'autre part.

**PRÉAMBULE**

La loi du 11 février 2005 prévoit de nouvelles modalités de rémunération pour les travailleurs handicapés en entreprises adaptées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

L'APF, par ses revendications en faveur d'une pleine reconnaissance du statut de salarié pour les travailleurs handicapés, a participé à l'élaboration de ces nouvelles dispositions.

La nouvelle loi fait disparaître le mécanisme de la Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés (GRTH) constituée d'une part du salaire direct (versé par l'atelier) et d'autre part d'un complément de rémunération (versé par l'Etat).

Cette nouvelle loi précise qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le travailleur handicapé en entreprise adaptée recevra un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification, par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Le salaire perçu par les travailleurs employés par une entreprise adaptée ne pourra être inférieur au SMIC.

Compte tenu de cette modification, les autres éléments de rémunération tels que définis dans les Conditions Générales d'Emploi en Ateliers Protégés de l'APF et composant jusqu'alors le salaire des travailleurs handicapés ne pourront continuer à s'appliquer.

C'est la raison pour laquelle l'APF a été amenée à informer les organisations syndicales représentatives des salariés de sa décision de dénoncer les modalités de rémunération des travailleurs handicapés telles que définies dans les Conditions Générales d'Emploi en ateliers protégés lors de la Commission Permanente de Négociation du 7 septembre 2005.

AE

FL

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les travailleurs handicapés relèveront, comme tous les salariés, du droit commun en matière de rémunération notamment. L'APF a donc proposé d'élaborer une politique unique de rémunération de tous les personnels valides ou handicapés de ces structures, et au-delà, d'instaurer un référentiel commun applicable dans les entreprises adaptées de l'association.

L'APF a donc informé les organisations syndicales de sa décision d'élargir la dénonciation précitée à l'ensemble des mesures contenues dans les Conditions Générales d'Emploi pour tous les salariés des ateliers protégés de l'APF lors de la Commission Permanente de Négociation du 26 octobre 2005.

La procédure de dénonciation des Conditions Générales d'Emploi sera effectuée auprès des représentants du personnel au niveau local ainsi qu'auprès de chaque salarié concerné.

Même si la nouvelle loi précitée entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006, l'APF et les organisations syndicales souhaitent pouvoir se ménager un temps d'analyse et d'évaluation sur le choix d'une nouvelle politique de rémunération et d'un référentiel commun applicables dans les entreprises adaptées de l'association avant de négocier des modalités pérennes.

C'est la raison pour laquelle l'APF et les organisations syndicales représentatives du personnel se sont rencontrées et ont échangé sur ces situations, pour aboutir aux dispositions ci-après.

## **ARTICLE 1 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

Les parties conviennent de la nécessité d'une négociation paritaire sur l'application de nouvelles modalités de rémunération et, au-delà, sur l'instauration d'un référentiel commun à l'ensemble des personnels des entreprises adaptées de l'APF.

Compte tenu de la durée nécessaire à la bonne tenue de ces négociations, manifestement incompatibles avec la date d'effet de la nouvelle loi concernant les travailleurs handicapés de ces entreprises adaptées, et sans préjuger de leur résultat, il est convenu qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 les personnels des entreprises adaptées de l'APF se verront appliquer les dispositions suivantes :

### ***1.1 MODALITES DE REMUNERATION***

Dans l'attente de l'aboutissement des négociations précitées, les personnels des entreprises adaptées de l'APF verront leur rémunération brute établie de la manière suivante :

- salaires direct/de base de décembre 2005
- + prime d'ancienneté sur salaire direct/de base de décembre 2005
- + équivalent du CR de décembre 2005 pour les TH
- + primes variables liées aux conditions spécifiques de travail (ex : prime de salissure, prime travail de nuit, prime de mise à disposition ...) au titre du mois en cours
- + autres éléments de rémunération bruts versés mensuellement en 2005, dont le montant est invariable, et qui constituent un élément fixe de rémunération du salarié
- = Total brut à maintenir qui ne peut être inférieur au SMIC

En aucun cas, la prime semestrielle ne sera prise en compte pour établir le montant brut du salaire mensuel à maintenir sur la période transitoire.

Si des évènements particuliers ont impacté la rémunération brute de décembre 2005 (ex : absences), il y a lieu de reconstituer le salaire brut comme si ces évènements n'étaient pas intervenus.

Pour les commerciaux, compte tenu de la nature particulière de leur fonction, la part variable de leur rémunération telle qu'établie le cas échéant à leur contrat de travail continue de s'appliquer dans les mêmes conditions qu'antérieurement, jusqu'à aboutissement des négociations avec les organisations syndicales.

La prime de transport (non soumise à cotisation – mentionnée en pied de bulletin) continue d'être versée aux travailleurs qui en bénéficiaient avant le 31 décembre 2005 dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise APF du 24 janvier 2005.

Les primes individuelles ou collectives de résultat, de production, de productivité ou autres éléments de rémunération versées ponctuellement ne sont plus versés pendant la période transitoire.

Pour ce qui concerne les personnels recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, leur salaire brut sera établi à partir des modalités de rémunération applicables jusqu'au 31/12/2005 dans l'établissement employeur.

Le bulletin de paie de chaque salarié comportera une seule ligne reportant le salaire brut global déterminé comme précisé ci-dessus.

## ***1.2 AUTRES DISPOSITIONS***

Dans l'attente de l'aboutissement des négociations précitées, les personnels des entreprises adaptées de l'APF continueront de bénéficier :

- des dispositions des Conditions Générales d'Emploi à l'exception de celles relatives aux éléments de rémunération ;
- des dispositions des différents accords d'entreprise APF en vigueur dans ce secteur.

## **ARTICLE 2 - MISE EN OEUVRE - DATE D'EFFET**

Les dispositions du présent accord sont d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **ARTICLE 3 - ENGAGEMENT DE NEGOCIATION POUR LA MISE EN PLACE D'UN STATUT REFERENTIEL COMMUN**

L'APF et les organisations syndicales représentatives des salariés s'engagent à négocier la mise en place d'un référentiel commun applicable dans les entreprises adaptées de l'association et à mettre tout en œuvre afin que la négociation à intervenir, qui fixera les différentes règles de manière pérenne, puisse aboutir avant le 30 juin 2006.

Cette négociation inclura les règles de rétroactivité à mettre en œuvre, le cas échéant, en matière salariale sur la période transitoire.

En tout état de cause, dans l'éventualité où la négociation relative aux modalités pérennes de rémunération n'aurait pas aboutie au 30 juin 2006, l'APF s'engage à verser aux salariés concernés la différence entre le salaire brut qu'ils auront effectivement perçue au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2006 et celui qu'ils auraient perçu sur cette même période si les conditions de rémunération précédentes avaient continué à s'appliquer.

#### **ARTICLE 4 - DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au terme des négociations à intervenir.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues respectivement par les articles L 132-7 ou L 132-8 du Code du Travail.

#### **ARTICLE 5 - DEPÔT DE L'ACCORD - AFFICHAGE**

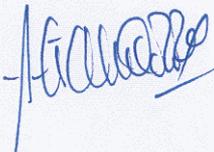
Le présent accord sera déposé auprès de la D.D.T.E.F.P. de Paris (75) dont dépend le Siège National.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris (75).

Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure. Un exemplaire en sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 25 novembre 2005

**Pour l'APF,**  
Anne ETCHEVERRY



**Pour la CFDT**  
Francis LES ENFANT



\*\*\*\*\*

**Pour la CFTC,**  
Jean-Pierre LE CAIN

