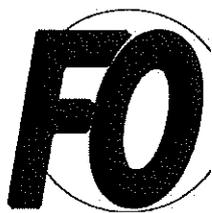


Accord d'entreprise
relatif aux modalités
de la
négociation collective obligatoire
sur la prise en compte des contraintes liées
à la situation de parent isolé ou d'aidant familial
des professionnels de l'ASFA

2022-2025



L'ASFA (Action Sociale, Familiale et Accompagnement) situé 23, rue Roger Salengro 64 000 PAU représenté par David RABOUILLE agissant en qualité de Directeur Général par délégation du Président de l'Association

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise représentées par :

- Patrick MASSAT en qualité de délégué syndicale CFTC
- Michel PHILIPPE en qualité de délégué syndical FO

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Parmi les contraintes personnelles qui peuvent affecter le bien-être au travail des salariés de l'ASFA les situations de parent isolé ou d'aidant familial sont singulières en ce qu'elles peuvent renforcer la paupérisation et la souffrance psychique du professionnel qui doit trouver des solutions pour faire face à des contraintes liées à l'accompagnement d'un enfant ou d'une personne vulnérable et des contraintes professionnelles qui peuvent limiter cet accompagnement.

Article I. Champ d'application

L'Accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'ASFA entrant dans la définition de l'article II s'ils ont au moins 1 mois d'activité à l'ASFA soit 30 jours calendaires continus. Sont concernés :

- Les salariés en CDI, CDD,
- Les salariés intérimaires,
- Les apprentis,
- Les stagiaires,
- Les salariés à temps partiel,

Article II. Définition

Définition du parent isolé

Un parent isolé est une personne célibataire, divorcée, séparée ou veuve ayant des enfants à charge ou enceinte qui ne vit pas en couple de manière déclarée et permanente et qui ne partage pas ses ressources et ses charges avec un époux (se), concubin ou partenaire de Pacs et qui n'est pas en situation de garde partagée.

Définition de l'aidant familial

L'aidant familial désigne le salarié venant en aide à une personne dépendante en raison d'un handicap ou d'une maladie grave de son entourage proche.

La personne aidée peut être :

- Le conjoint
- Le concubin

- Le partenaire pacsé
- L'ascendant (parents, grands-parents...)
- Le descendant (enfants, petits-enfants...)
- Le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré (frères, sœurs, neveux...)
- Toute personne qui entretient des liens étroits et stables avec l'aidant familial

Le salarié aidant familial apporte son aide de manière non-professionnelle (il ne le fait pas dans le cadre d'un contrat de travail).

3

Article III. Déclaration de situation comme parent isolé ou aidant familial

Les salariés de l'article I de cet accord qui estiment entrer dans l'une des deux définitions de l'article II peuvent prétendre aux différentes modalités de l'article IV en attestant sur l'honneur dans le document en annexe de cet accord qu'ils soient : parent isolé ou aidant familial.

Pour être valable cette attestation doit être renouvelée chaque année.

Le salarié s'engage à avertir l'ASFA dès qu'il n'entre plus dans l'une des définitions de l'article II de cet accord.

Article IV. Les modalités retenues

Section 4.01 Un référent pour les parents isolés et les aidants familiaux

Un référent en charge des parents isolés et les aidants familiaux est nommé au sein du Pôle Gestion associative.

Il est en charge de maintenir une veille juridique et pratique concernant les parents isolés et les aidants familiaux. Ils les informent des droits auxquels ils peuvent prétendre et des dispositifs existants pouvant les soutenir et les aider.

Sans préjudice du rôle des IRP, le référent informe tous les nouveaux salariés de l'existence de cet accord.

Section 4.02 Une information régulière de l'encadrement

Une formation régulièrement dispensée par le référent nommé à la section 4.01 de cet accord ou par tout autre intervenant désigné par le service RH sera faite à l'encadrement afin de le sensibiliser aux risques liés à la situation de parent isolé ou d'aidant familial, notamment ceux induits par les managements ou les organisations du travail inappropriés dans leur situation.

Section 4.03 Aide spécifique au parent isolé

Afin de permettre au parent isolé de maintenir des liens sociaux, l'ASFA prendra en charge la garde de leur(s) enfant(s) pendant trois heures hors le temps de travail du salarié. Dans la limite de 3h par mois et par enfant pour un montant maximum de 50€ par enfant.

Section 4.04 Aide spécifique à l'aidant familial

Une formation aux gestes essentiels de soins physiques et ou santé mentale sera proposée aux aidant familiaux. Cela doit pouvoir les rassurer et les aider dans l'accompagnement qu'ils prodiguent.

L'aidant familial, s'il bénéficie du congé de solidarité familiale pourra le transformer en période d'activité à temps partiel. Ce temps partiel doit être précis sur sa durée.

Section 4.05 Dispositifs communs aux parents isolés et aux aidants familiaux.

Le salarié parent isolé ou aidant familial pourra déroger à certaines règles issues de l'accord d'entreprise équilibre vie personnelle et vie professionnelle ainsi qu'aux directives sur les congés.

Le salarié pourra :

- Cumuler 35 h récupérables dans l'année
- Poser des congés sur le mois de mai, pourra les cumuler sur quatre ou cinq semaines.
- Poser les congés par anticipation dans la limite des droits à congés déjà acquis.
- Bénéficier de don de congés payés, trimestriels et/ou de récupérations auprès des salariés de l'ASFA. C'est l'employeur qui sollicitera ce don. Il sera anonyme.

Article V. Application de l'Accord

Le présent accord est conclu pour 5 ans à partir de la date d'application de l'accord.

Chaque partie pourra solliciter à tout moment la réouverture de la négociation sur un ou plusieurs articles.

Article VI. Dispositions finales

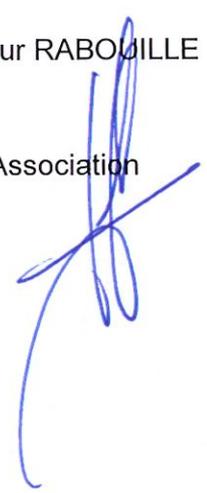
Le présent accord est conclu avec les organisations syndicales représentatives de l'ASFA dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du Code du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail il sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'ASFA et déposé à la DDETS et auprès du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de PAU.

L'accord sera déposé pour demande d'agrément sur le site <https://accords-agrements.social.gouv.fr> en suivant de la formalité précédente.

Fait à PAU, le 4 Mai 2012

En 8 exemplaires.

Monsieur MASSAT	Monsieur PHILIPPE	Monsieur RABOUILLE
		
Délégué syndical CFTC	Délégué syndical FO	Pour l'Association