

# ACCORD COLLECTIF

## RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre :

- **L'Association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor** représentée par **Monsieur Christian VINCENT** en sa qualité de Président,

D'une part,

Et :

- L'organisation syndicale **CFDT**, représentée par **Mme Fabienne DONNIO**, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- L'organisation syndicale **SUD Santé Sociaux**, représentée par Madame **Bénédicte LE BARS PRUDHOMME**, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

D'autre part.

## SOMMAIRE

<b>Contexte</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre I - La rémunération</b>	<b>4</b>
Article I-1 Objectif de progression	5
Article I-2 Les Actions	5
Article I-3 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord	5
<b>Chapitre II – L'embauche</b>	<b>5</b>
Article II-1 1 <sup>er</sup> Objectif de progression	5
Article II-2 L'Action	6
Article II-3 L'indicateur de mesure sur la période de l'accord	6
Article II-4 2 <sup>ème</sup> objectif de progression	6
Article II-5 L'Action	6
Article II-6 L'indicateur de mesure sur la période de l'accord	7
<b>Chapitre III – L'articulation vie professionnelle -vie personnelle</b>	<b>7</b>
Article III-1 1 <sup>er</sup> Objectif de progression	7
Article III-2 L'Action	7
Article III-3 L'indicateur de mesure sur la période de l'accord	8
Article III-4 2 <sup>ème</sup> objectif de progression	8
Article III-5 L'Action	9
Article III-6 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord	9
Article III-7 3 <sup>ème</sup> Objectif de progression	9
Article III-8 L'Action	9
Article III-9 L'indicateur de mesure sur la période de l'accord	10
<b>Chapitre IV – Les conditions de travail</b>	<b>10</b>
Article IV-1 1 <sup>er</sup> Objectif de progression	10
Article IV-2 L'Action	10
Article IV-3 L'indicateur de mesure sur la période de l'accord	11
Article IV-4 2 <sup>ème</sup> objectif de progression	11
Article IV-5 Les Actions	11
Article IV-6 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord	11
<b>Chapitre V- Commission de suivi de l'accord</b>	<b>12</b>
Article V-1 Composition	12
Article V-2 Mission et Périodicité de réunion	12
Article V-3 Listes des indicateurs de suivi des mesures	12
<b>Chapitre VI Clause générales</b>	<b>13</b>
Article VI - 1 Champ d'application	13
Article VI-2 Effet	13
Article VI-3 Commission et Interprétation de l'accord	13
Article VI-4 Révision	13
Article VI- 5 Formalités de dépôt et de publicité	14

## CONTEXTE :

Au titre du présent accord, l'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor souhaite réaffirmer que la mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion et d'innovation.

L'association fait partie intégrante du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire, secteur qui présente une économie particulièrement féminisée avec 68% de femmes parmi les salariés de l'ESS.

Les données ci-dessous, issues de l'état des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS de mars 2019 et réalisé par l'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, montrent clairement que les conditions d'emploi y sont plus précaires :

- 41% des femmes travaillent à temps partiel contre 1/3 en France tous champs confondus
- 76% des salariés en CDD à temps partiel sont des femmes

En matière de rémunération, les inégalités de salaires sont dans l'ESS légèrement en deçà des chiffres observables dans le monde du travail en France. On retrouve 23% d'écart de salaire entre hommes et femmes tous métiers confondus contre 24% en France tous champs confondus et 16% d'écart de salaire à équivalent temps plein contre 18 % en France tous champs confondus.

Au sein de l'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, à la date de signature du présent accord, les femmes en CDI (CCN, EA) représentent 60,58 % des effectifs contre 39,42 % pour les hommes. Le temps partiel représente 31% des effectifs et 77% des salariés à temps partiel sont des femmes.

Concernant la mise en œuvre de l'index égalité hommes-femmes qui se compose de 5 grands critères permettant d'évaluer les inégalités entre femmes et hommes, l'association a obtenu sur les deux dernières années une cotation globale de son index égalité hommes/ femmes à hauteur de 98/100.

Au fil des années l'association a mis en place une politique d'entreprise en matière d'égalité entre les hommes et les femmes depuis le recrutement jusqu'à tous les stades de la vie professionnelle. Ainsi dans le cadre du dialogue social, la direction générale et les partenaires sociaux ont pris en compte la question de l'égalité hommes-femmes en intégrant des dispositions favorables à cette problématique au sein des différents accords d'entreprise. Des mesures relatives notamment à la parentalité se retrouvent dans les derniers accords négociés, tels que dans l'accord relatif à formation et à la GPTEC du 13 janvier 2021 ; dans l'accord frais de santé du 19 mars 2021 ou encore à travers l'accord relatif au don de jours et congés enfant malades et reconnus handicapés du 16 décembre 2019.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la politique mise en place par l'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor depuis 2011 et de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité hommes-femmes du 29 mars 2018 dont un bilan a été présenté aux

partenaires sociaux à la Commission de négociation et d'interprétation des accords du 22 mars 2021.

Ce nouvel accord traduit la volonté de la direction générale et des partenaires sociaux d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et ce à travers deux enjeux sociétaux :

- La lutte contre les stéréotypes associés aux métiers d'accompagnement du secteur social et médico-social afin de rééquilibrer la répartition hommes-femmes dans certains métiers
- La lutte contre les stéréotypes et les comportements sexistes afin de faire évoluer les mentalités

Ainsi, les parties signataires aux présentes actent de mettre en œuvre les objectifs de progression et actions afférentes portant sur les domaines suivants :

- La Rémunération
- L'Embauche,
- L'articulation vie professionnelle-vie personnelle,
- Les conditions de travail

Le présent accord définit les objectifs de progression, des actions concrètes permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs de suivi pour chacun des domaines précités.

## **AU TITRE DES PRESENTES, IL A ETE DECIDE CE QUI SUIT :**

Les mesures du présent accord visent à poursuivre la dynamique qui s'est instaurée à travers l'implication de tous les acteurs de l'association pour influencer sur certains déséquilibres entre les femmes et les hommes qui résultent essentiellement de schémas culturels et sociétaux.

### **Chapitre I - La rémunération**

Cet indicateur, conformément à l'article R 2242-2 du code du travail, est obligatoirement compris dans les domaines d'action retenus par le présent accord collectif.

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un principe fondamental auquel les parties entendent accorder une attention particulière.

L'association réaffirme que le principe d'égalité professionnelle s'applique en terme de rémunération et s'engage à appliquer concrètement le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours

professionnel.

### **Article I-1 Objectif de progression**

Les parties conviennent de fixer l'objectif de progression suivant :

- ✓ Maintenir l'indicateur de l'index égalité hommes-femmes relatif à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à une cotation égale ou supérieure à 38/40.

### **Article I-2 Les Actions**

Les actions mises en place pour atteindre l'objectif de progression précédemment cité sont les suivantes :

- S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.
- Vérifier l'application de l'évolution des rémunérations selon les dispositions de la convention collective et des accords d'entreprise.
- Appliquer la disposition relative au maintien de la participation employeur à la mutuelle dans le cas d'un congé parental total prévue dans l'accord d'entreprise relatif aux frais de santé du 19 mars 2021.

### **Article I-3 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord**

Les indicateurs mis en place pour mesurer les résultats des actions sont les suivants :

- Cotation de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes de l'index égalité hommes-femmes.
- Nombre de salariés ayant bénéficié du maintien de la participation employeur de la mutuelle lors d'un congé parental total.

## **Chapitre II – L'embauche**

Les parties signataires aux présentes s'engagent à poursuivre les efforts réalisés par l'association en faveur de la mixité des métiers et de la formation des acteurs du recrutement.

### **Article II-1 1<sup>er</sup> Objectif de progression**

Les parties conviennent de fixer l'objectif de progression suivant :

- ✓ Développer les mesures de sensibilisations aux stéréotypes et à la non-discrimination à l'embauche.

### **Article II-2 L'Action**

L'action mise en place pour atteindre l'objectif de progression précédemment cité est la suivante :

- Mettre en place une formation de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et la discrimination pour les acteurs du recrutement.

### **Article II-3 L'indicateur de mesure sur la période de l'accord**

L'indicateur mis en place pour mesurer les résultats des actions est le suivant :

- Nombre d'acteurs du recrutement formés

### **Article II-4 2<sup>ème</sup> Objectif de progression**

A la date de signature de l'accord le constat suivant est réalisé en matière de mixité des métiers au sein de l'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor :

- 127 femmes et 33 hommes exercent le métier d'AMP en CDI au 31.12.2020 ce qui représente 79,4% de femmes et 20,6 % d'hommes.
- 65 femmes et 15 hommes exercent le métier d'aide-soignant en CDI au 31.12.2020, ce qui représente 81,25% de femmes et 18,75% d'hommes.
- 37 femmes et 2 hommes exercent le métier d'infirmier en CDI au 31.12.2020, ce qui représente 94,88% de femmes et 5,12% d'hommes.

Fort de ce constat et afin de promouvoir la mixité et d'inciter les hommes à embrasser des métiers sur lesquels ils sont minoritairement représentés, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor se fixe donc l'objectif de progression suivant :

- ✓ Améliorer la mixité de certains de nos métiers (aides-soignants, infirmiers, AMP).

### **Article II-5 L'Action**

L'action mise en place pour atteindre l'objectif de progression précédemment cité est la suivante :

- Développer les témoignages de salariés hommes exerçant les métiers visés via les réseaux sociaux (Linkedin, Facebook, site internet de l'association) ainsi que les participations à des forums de l'emploi portés par l'Education

Nationale, les acteurs du service public, de l'orientation et de l'emploi ou par les prescripteurs de l'emploi.

- Au terme du process de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents et sous réserve du respect des obligations légales en matière de temps partiel, privilégier l'embauche du candidat renforçant la mixité au sein du métier.

### **Article II-6 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord**

Les indicateurs mis en place pour mesurer les résultats de l'action sont les suivants :

- Nombre de témoignages d'hommes publiés exerçant les métiers d'AMP/AES, aide-soignant, infirmier.
- Nombre de participations aux forums avec témoignages de salariés masculins
- L'évolution du pourcentage d'hommes parmi les métiers d'aides-soignants, d'infirmiers et d'AMP/AES.

### **Chapitre III – L'articulation vie professionnelle -vie personnelle**

Soucieuse de s'adapter aux évolutions sociétales, l'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a depuis plusieurs années négocié des mesures facilitant l'articulation vie professionnelle et vie personnelle dans certains accords d'entreprise tels que l'accord formation/GPTEC du 13/01/2021, l'accord frais de santé du 19/03/2021, l'accord don de jours et congés enfant malades et reconnus handicapés du 16/12/2019.

Les précédents accords relatifs à l'égalité hommes-femmes ont permis de compléter les dispositions favorisant la parentalité. Le présent accord réaffirme cette volonté d'accompagner au mieux les salariés pour trouver un réel équilibre entre la carrière professionnelle et la vie personnelle.

#### **Article III-1 1<sup>er</sup> Objectif de progression**

Afin que les absences liées à la maternité, l'adoption, à la parentalité et autres ne soient pas un frein au développement professionnel des salariés et pour faciliter leur retour à la vie professionnelle, les parties conviennent de fixer l'objectif de progression suivant :

- ✓ Maintenir la possibilité d'accompagner les salariés en retour d'absence longue durée

#### **Article III-2 L'Action**

L'action mise en place pour atteindre l'objectif de progression précédemment cité est la suivante :

- Prévoir un accueil et au besoin un accompagnement le jour de la reprise du salarié de retour d'une absence supérieure à 3 mois.
- En sus de cette première disposition, proposer à chaque salarié de retour d'une absence longue durée supérieure à 6 mois la possibilité d'un parrainage par un autre salarié de l'établissement, lui permettant pendant 3 mois d'échanger au moins une fois par mois, avec son parrain, sur son retour au sein des effectifs et le bien être professionnel qu'il en ressent.

Ainsi lors de l'entretien professionnel proposé au retour de longue absence, chaque salarié se verra proposer ce parrainage. En cas d'acceptation par le salarié les dispositions suivantes s'appliqueront :

- Une charte de parrainage sera signée entre le filleul (la filleule) et le parrain (la marraine) pour encadrer ces échanges.
- Le temps de rencontres entre filleul/filleule – parrain/marraine est considéré comme du temps de travail et valorisé en tant que tel.
- Communiquer sur l'existence de ce dispositif auprès des salariés (PIC...)

### **Article III-3 L'indicateur de mesure sur la période de l'accord**

L'indicateur mis en place pour mesurer les résultats des actions est le suivant :

- Nombre de parrainages réalisés
- Nombre de communications réalisées

### **Article III-4 2<sup>ème</sup> Objectif de progression**

Dans le cadre de mesures visant à mieux concilier la parentalité, les parties conviennent de fixer l'objectif de progression suivant :

- ✓ Maintenir les dispositions relatives à la rentrée scolaire prévues à l'accord relatif à l'égalité hommes-femmes du 29 mars 2018.

Pour rappel ces dispositions relatives à l'organisation de la rentrée sont les suivantes :

Chaque établissement est tenu d'aménager l'emploi du temps des salariés souhaitant accompagner leur enfant scolarisé en maternelle, classes de primaire et entrée en 6<sup>ème</sup>. Le salarié communique, en amont et au moins 3 semaines avant, le jour et la plage horaire à laquelle il souhaite être libéré sur son temps de travail pour accompagner son enfant à la rentrée scolaire (justificatif à l'appui). Une heure par salarié sera comptabilisée comme du temps de travail à cet effet.

Si le salarié souhaite bénéficier d'une absence supérieure à celle accordée pour accompagner la rentrée scolaire de ses enfants, ces absences seront intégrées dans l'annualisation du temps de travail et donneront lieu à récupération ou pourront faire l'objet d'une demi-journée de congé à la demande du salarié.



Dans le cas d'un couple de salariés, celui-ci pourra bénéficier d'une absence simultanée uniquement pour l'entrée en maternelle et en classe de CP de leur enfant.

Dans le cas de salarié, parent d'un enfant porteur de handicap, une heure sera également accordée pour l'accompagnement de la rentrée et ce jusqu'aux 18 ans de l'enfant selon les mêmes conditions que précédemment et sous réserve de justificatifs de la situation de handicap (MDPH). **Ce temps sera porté à 3,5 heures en cas de scolarisation en établissement spécialisé.**

### **Article III-5 L'Action**

L'action mise en place pour atteindre l'objectif de progression précédemment cité est la suivante :

- Communiquer en amont de chaque rentrée sur les dispositions relatives à la rentrée scolaire.

### **Article III-6 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord**

Les indicateurs mis en place pour mesurer les résultats des actions sont les suivants :

- Nombre de parents ayant bénéficié des mesures relatives à la rentrée scolaire
- Nombre de communications faites sur le sujet

### **Article III-7 3<sup>ème</sup> Objectif de progression**

Afin que les salariés puissent continuer de mieux gérer, au titre de leur futures retraites, les interruptions de leur carrière liées à leur vie familiale, les parties conviennent de fixer l'objectif de progression suivant :

- ✓ Maintenir la garantie des droits à la retraite complémentaire pour les congés parentaux d'éducation totaux et partiels.

Ainsi l'association prendra à sa charge la totalité des cotisations retraite (part salariale et part patronale) destinées à financer un régime de retraite complémentaire pour tout salarié qui souhaite faire valoir un congé parental d'éducation total ou partiel pour une période de 6 mois maximum. Cette prise en charge s'effectuera sur la base du temps de travail précédant le départ en congé.

### **Article III-8 L'Action**

L'action mise en place pour atteindre l'objectif de progression précédemment cité est la suivante :

- Prendre en charge la totalité des cotisations retraite (part salariale et part patronale) destinées à financer un régime de retraite complémentaire pour

tout salarié qui souhaite faire valoir un congé parental d'éducation total ou partiel pour une période de 6 mois.

- Informer les salariés de cette disposition favorable du présent accord d'entreprise dans le courrier d'acceptation de la demande de congé parental et dans l'avenant au contrat de travail.

### **Article III-9 L'indicateur de mesure sur la période de l'accord**

Les indicateurs mis en place pour mesurer les résultats de l'action sont les suivants :

- Nombre de salariés ayant bénéficié de la prise en charge de la totalité des cotisations retraite par l'association lors d'un congé parental.
- Montant total pris en charge par l'association au titre de la mesure

## **Chapitre IV – Les conditions de travail**

Les parties signataires au présent accord réaffirment qu'un véritable engagement pour l'égalité professionnelle passe par la lutte contre les stéréotypes et les préjugés. Conformément à la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5/09/2018 n°2018-771, l'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a mis en place en 2020 des référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes » au niveau de chaque CSE d'établissement ainsi qu'au niveau associatif. En février 2021, l'association a formé ces référents à leur mission et a élaboré une procédure d'enquête en cas de signalement d'une situation de harcèlement sexuel/agissements sexistes. Cette procédure a été remise à l'ensemble des directions d'établissements et des référents.

### **Article IV-1 1<sup>er</sup> Objectif de progression**

Afin de continuer à faire évoluer les mentalités, les parties conviennent de fixer l'objectif de progression suivant :

- ✓ Augmentation et intensification des actions de communication et de sensibilisation relatives aux agissements sexistes.

### **Article IV-2 L'Action**

L'action mise en place pour atteindre l'objectif de progression précédemment cité est la suivante :

- Mettre en place 3 sensibilisations relatives aux agissements sexistes en y associant les référents harcèlement sexuel et agissement sexiste des CSE.

### **Article IV-3 L'indicateur de mesure sur la période de l'accord**

L'indicateur mis en place pour mesurer les résultats de l'action est le suivant :

- Nombre et nature des actions de sensibilisation relatives aux agissements sexistes.

### **Article IV-4 2<sup>ème</sup> Objectif de progression**

Au 31/12/2020, environ 31% des salariés sont à temps partiel au sein de l'association. Si ce pourcentage reste élevé, il demeure selon les retours des enquêtes « temps partiel » des 3 dernières années majoritairement choisi et en deçà du taux de 41% de l'ESS. Ainsi, les parties conviennent de fixer l'objectif de progression suivant :

- ✓ Maintenir le taux de temps partiel choisi (selon les résultats de l'enquête temps partiel) à un taux égal ou supérieur à 70%.

### **Article IV-5 Les Actions**

Les actions mises en place pour atteindre l'objectif de progression précédemment cité sont les suivantes :

- Continuer de diffuser largement en interne les offres d'emploi pour création de poste avant l'affichage de la candidature en externe pour favoriser le positionnement des salariés à temps partiel.
- Communiquer à chaque directeur d'appartenance ou ceux pour lesquels il y a des besoins, les résultats de l'enquête temps partiel pour permettre la prise en compte des souhaits exprimés par les collaborateurs.
- Lorsque cela est possible, mutualiser les postes identiques à temps partiels sur un même territoire afin de proposer des temps de travail plus importants.

### **Article IV-6 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord**

Les indicateurs mis en place pour mesurer les résultats des actions sont les suivants :

- Pourcentage de temps partiel choisi suite à l'enquête temps partiel.

## **Chapitre V- Commission de suivi de l'accord**

Afin de suivre l'évolution des objectifs et des engagements de l'accord, les parties conviennent que les indicateurs feront l'objet d'un suivi et d'une discussion dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

## **Article V-1 Composition**

La commission sera composée des organisations syndicales salariées signataires, du Directeur Général, de la Directrice des Ressources Humaines et de la chargée de mission RH.

## **Article V-2 Mission et Périodicité de réunion**

La commission de suivi de l'accord Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes aura pour objectif d'étudier les indicateurs pour mesurer les actions et engagements pris. La commission de suivi se réunira à mi-parcours de la durée du présent accord, soit au cours de l'année 2023.

## **Article V-3 Liste des indicateurs de mesure suivis sur la période de l'accord**

- Cotation de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes de l'index égalité hommes-femmes
- Nombre de salariés ayant bénéficié du maintien de la participation employeur de la mutuelle lors d'un congé parental total
- Nombre d'acteurs du recrutement formés
- Nombre de témoignages d'hommes publiés exerçant les métiers d'AMP/AES, aides-soignants, infirmiers.
- Nombre de participations aux forums avec témoignages de salariés masculins
- L'évolution du pourcentage d'homme parmi les métiers d'aides-soignants, d'infirmiers et d'AMP/AES.
- Nombre de parrainages réalisés
- Nombre de communication réalisées
- Nombre de parents ayant bénéficié des mesures relatives à la rentrée scolaire
- Nombre de communications faites sur les mesures relatives à la rentrée scolaire
- Nombre de salariés ayant bénéficié de la prise en charge de la totalité des cotisations retraite par l'association lors d'un congé parental d'éducation.
- Nombre et nature des actions de sensibilisation relatives aux agissements sexistes.
- Pourcentage de temps partiel choisi suite à l'enquête temps partiel.

## **Chapitre VIII- Clauses générales**

### **Article VIII - 1 Champ d'application**

Les parties signataires souhaitent que cet accord et les actions qui en découleront prennent en compte l'intégralité des salariés (CDD et CDI) des établissements et services de l'association, existants à la date de signature des présentes et ceux à venir.

## **Article VIII-2 Effet**

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et pourra être révisé dans les conditions prévues par la loi.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2021.

## **ARTICLE VIII-3 COMMISSION ET INTERPRETATION DE L'ACCORD**

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

Pour traiter toute difficulté d'interprétation, une réunion de ladite commission sera organisée sous l'égide, ou par délégation, de la Direction Générale de l'association, dans les 30 jours de sa saisine par l'une ou l'autre des parties signataires aux présentes.

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

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

L'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative adoptée par toutes les parties signataires du présent accord, ou y ayant adhéré sans réserve et en totalité, et qui sera annexée au présent accord.

## **ARTICLE VIII-4 REVISION**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de la part des parties signataires.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause totalement tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai convenu de 3 mois après la publication de ces textes afin d'adapter lesdites dispositions.

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

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

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants.

## **ARTICLE VIII- 5 FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**

Le présent accord donnera lieu à dépôt en ligne par la Direction par l'intermédiaire de la plateforme de téléprocédure dédiée à cet effet.

A l'initiative de la Direction, un exemplaire du présent accord sera par ailleurs adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de SAINT-BRIEUC.

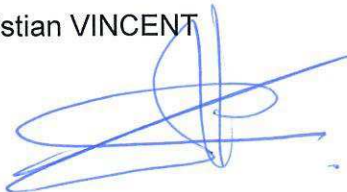
Fait le 18 octobre 2021, à Plérin

En 5 exemplaires originaux (dont un pour chaque délégué syndical)

### **Pour l'Association**

En qualité de Président,

Christian VINCENT



### **Pour la CFDT**

Fabienne DONNIO



### **Pour SUD Santé Sociaux**

Bénédicte LE BARS PRUDHOMME

