

# PROCES-VERBAL

## NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2019

Entre les soussignés :

L'Association la Ligue Havraise pour l'aide aux personnes handicapées dont le siège social est situé 75-79 rue Emile Zola – 76600 Le Havre, représentée par Monsieur Michel CAPPE, en sa qualité de Directeur Général

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentées respectivement par :

Madame Michèle TIROLIEN, déléguée syndicale CFDT

Monsieur Benoît FLOQUET, délégué syndical CGT

Monsieur Didier QUEILLE, délégué syndical FO

D'autre part

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, la négociation annuelle portant sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail a eu lieu au sein de l'association.

**Les parties ont constaté après négociations leur accord partiel dans les termes qui suivent :**

### 1/ Déroulement des négociations

Les parties se sont rencontrées le 9 décembre 2019 pour fixer le calendrier de la Négociation Annuelle Obligatoire puis se sont rencontrées à 3 reprises :

- Le 17 février 2020 ;
- Le 9 mars 2020 ;
- Le 8 octobre 2020.

Lors de ces réunions et afin d'alimenter les échanges lors de la négociation, la Direction de l'Association a présenté conformément à la législation les informations nécessaires aux discussions.

BF      M      A

A la demande des partenaires sociaux les documents suivants ont été remis :

- Détail des primes et indemnités non conventionnelles.
- Point formation sécurité : PRAP, SST, Habilitations suivi et recyclage.
- Liste absence pour motif journées enfants malades de janvier à novembre 2019.
- Nombre de jours total intégrés au CET.
- Nombre de stages d'immersion, accord, refus.
- Nombre de mobilités internes.
- Point sur embauche des CDD transformés en CDI sur l'année 2019.
- Effectif salariés à temps partiel au 31 décembre 2019.
- Proposition de questionnaire sur le temps de travail à temps partiel pour voir si certaines personnes ne sont pas en temps partiel subi.

Les partenaires sociaux ont présenté leurs revendications à la Direction.

Chacun des thèmes, lors des négociations, a reçu une réponse de la part de la Direction de l'Association.

BK



Revendications des Organisations Syndicales et réponses de la Direction

DEMANDES		REPONSES
<p>Politique salariale</p> <p>CFDT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Heures supplémentaires : choix du salarié entre paiement et récupération pour tous les établissements.</li> <li>- Primes de retraite : mise en place d'une prime avant 10 ans d'ancienneté.</li> <li>- Demande de faire un pot de départ dans l'établissement pour chaque salarié partant en retraite payé par la Ligue Havraise.</li> <li>- Prime pouvoir d'achat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce point a été abordé et accepté dans le cadre des négociations sur l'accord aménagement du temps de travail. Toutes les heures supplémentaires peuvent aujourd'hui être soit payées, soit récupérées au choix du salarié dans tous les établissements (hors cadre accord transfert).</li> <li>- La direction propose la mise en place de la prime de départ à la retraite équivalent à 1 mois de salaire dès lors que le salarié à 5 ans d'ancienneté dans la CCN 66 (il s'agit de la seule dérogation possible à l'application de l'art. 18 de la CCN66 et elle n'est pas cumulable avec les dispositions de cet accord).</li> <li>- Mise en place d'une procédure/note pour organiser le départ en retraite de la même façon dans les établissements (pot au choix du salarié) + information newsletter RH arrivée/départ, mobilités choisies.</li> <li>- Il y'a déjà eu une prise en charge des charges sociales de tous les salariés sur les 3 premiers mois de l'année en 2019 pour la régularisation d'une augmentation de la cotisation retraite. La demande de prime pouvoir d'achat a été soumise au bureau qui a émis un avis favorable et soumise au vote du CA le 10 mars qui a accepté le versement de cette prime maximale de 150 € pour les salariés et les travailleurs d'ESAT (cf. DUE du 31 mai 2020).</li> </ul>	
<p>CGT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Détail des primes et indemnités non conventionnelles par établissement, CSP, durée et motifs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informations communiquées sur les critères d'attribution. Toutes les primes attribuées sont soumises à charges sociales.</li> </ul>	

*M*  
*DP*  
*BF*

TS  
24  
G

		<p>La Direction informe que de nouvelles primes non conventionnelles seront mises en place notamment avec la mise en place d'une cellule appel à projet pour professionnaliser les réponses de la Ligue Havraise dans la recherche de sources de financement.</p>
FO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revalorisation des grilles de rémunération : début de carrière correspondant au 3ème échelon des grilles actuelles pour les non-cadres et deuxième échelon pour les cadres.</li> <li>- Rallongement des grilles de rémunération et 50 points de coefficient sur les trois derniers échelons.</li> <li>- Reconnaissance du niveau 2 et création d'une grille de rémunération correspondante supérieure aux grilles de niveau 3 : 50 points type les coordinatrices.</li> <li>- Arrêt du gel de la majoration familiale – Annexe 1 Art.3. A été supprimé pour tous. Quid pour femmes seules avec enfants.</li> <li>- Rémunération des heures supplémentaires aux taux majorés de 25 et 50%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non envisageable avec GVT</li> <li>- En attente modification CCN 66</li> <li>- Les contraintes budgétaires ne le permettent pas.</li> <li>- Cette majoration n'existe plus aujourd'hui. Réfléchir pour mettre en place quelque chose pour les parents isolés avec enfant. Mais comment déterminer s'ils sont vraiment tout seul au sein du foyer.</li> <li>- Ce point a été fixé dans l'accord aménagement temps de travail (cf. réponse ci-dessus).</li> </ul>
FO/CGT/CFDT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quid du déblocage ou de l'application de plein droit de la majoration d'ancienneté de l'Article 39 au moins une fois dans la carrière du salarié.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'application de plein droit de l'Article 39 sauf application discrétionnaire entraînerait des coûts trop importants pour notre EPRD. Aujourd'hui il n'est appliqué pour personne mais la direction va étudier le fait d'en mettre à tous au niveau de la</li> </ul>

		charge financière par rapport à notre CPOM et notamment notre GVT.
<b>Conditions de travail</b>		
CFDT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Télétravail : mise en place d'un accord. Pour clarification.</li> <li>- Droit à la déconnexion : mise en place d'un accord.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le télétravail a été mis en place hors charte dans le cadre de la situation sanitaire et conformément aux demandes gouvernementales. Il ne s'applique aujourd'hui que pour les services dans la limite de la période sanitaire. Une négociation est nécessaire pour la mise en place du télétravail de façon pérenne.</li> <li>- Renouvellement de la communication aux salariés sur le droit à la déconnexion.</li> </ul>
CGT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Point formation PRAP, SST, habilitations suivi et recyclage : état des lieux et programmation recyclage et nouvelles formations initiales.</li> <li>- Journées enfants malades (nombre de jours utilisés et nombres de salariés concernés par établissement) : passage en décompte d'heures réelles global familles. Situation particulière sur enfants malades nécessitant déplacement. Pour enfant en longue maladie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les formations PRAP vont reprendre dès que la personne choisie pour la formation sera habilitée.</li> <li>- Allongement des droits avec justificatif médical jusqu'à 18 ans. Justificatif médical obligatoire de 10 à 18 ans. Pour les enfants en longue maladie il est prévu de mettre en place un système permettant d'adapter le droit à journée enfants malade en fonction de la gravité de l'affection et du nombre de jours d'hospitalisation. Le salarié devra faire une demande préalable à sa direction et produire une attestation du praticien.</li> <li>- Aujourd'hui procédure pour la pose et le suivi.</li> <li>- Il n'existe pas d'indicateur de suivi. La Direction a mis en place un accompagnement informatique global d'une part, et spécifique aux logiciels d'autre part.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etat des lieux des CET. Visuel global des CET</li> <li>- Impact des nouveaux logiciels : mise en place d'indicateurs</li> </ul>	

da  
BF

**Gestion des Emplois et des parcours professionnels**

CGT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accord GPEC (indicateurs de suivi) : bilan concernant accord GPEC depuis sa signature</li> <li>- Point sur embauches de CDD en CDI par CSP et établissement</li> <li>- Temps de travail à temps partiel : questionnaire aux salariés concernés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Direction est favorable à ce principe qu'elle met déjà en pratique, sous réserve que ce soit à compétences égales. La direction va mettre en place un questionnaire pour recenser les souhaits de mobilités des salariés tous les ans. La Commission GPEC va être remise en place conformément à l'accord GPEC avec les délégations syndicales 2 fois par an. Une évaluation du nombre de salarié qui ont eu l'occasion d'avoir une mobilité est faite également avec le bilan social.</li> <li>- Proposition d'un questionnaire sur les temps partiels et les demandes d'évolution de leur temps de travail. Ce questionnaire a été validé et sera diffusé d'ici la fin de l'année. Un bilan sera fait en commission GPEC ainsi qu'une information en CSE.</li> </ul>
<b>Durée et organisation du travail</b>		
FO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suppression de la journée de solidarité gratuite de travail obligatoire dite « de solidarité »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce point a été abordé et accepté dans le cadre des négociations sur l'accord aménagement du temps de travail</li> </ul>
<b>Droit syndical</b>		
CFDT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation des heures de délégation pour les membres de la CSSCT ou décompte des heures de visites trimestrielles dans le temps de travail effectif et non en tant qu'heures de délégation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revoir façon de faire les visites. Les visites pour les enquêtes sur les accidents de travail sont considérées comme du temps de travail effectif. A revoir dans le cadre d'une renégociation</li> </ul>

fs  
2/11  
A

		de l'accord dialogue social pour adapter le mandat à la mission.
CGT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heures de délégation (théoriques et utilisées)</li> <li>- Evolution des élus avec mandats et acquisition de nouvelles compétences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Direction indique que des dispositions existent dans l'accord GPEC mais qu'elles doivent continuer à être déployées.</li> </ul>
FO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intranet ou outil permettant à chaque organisation syndicale de communiquer via cet outil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'intranet est en cours de redéploiement au niveau du service communication.</li> </ul>
<b>BDES</b>		


  
 DQ
   
 BF

## 2/ Mesures unilatérales prises par l'employeur

La Direction a décidé d'appliquer de manière unilatérale les mesures suivantes :

- Versement d'une prime de pouvoir d'achat d'un montant maximum de 150 € (voir DUE détaillée) ;
- Rappel aux professionnels du droit à la déconnexion ;
- Mise en place d'une note d'information pour les départs en retraite ;
- Mise en place d'une enquête annuelle sur le temps partiel subi ;
- Mise en place d'une enquête annuelle sur souhait de mobilité.

## 3/ Dépôt et publicité

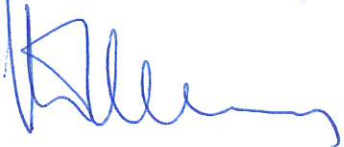
Le présent PV d'accord partiel est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-1 et suivants du Code du Travail. Il fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail. Il sera donc déposé sur la plateforme « téléprocédure » du ministère du travail et sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du Havre.

Le présent PV d'accord partiel sera en outre notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

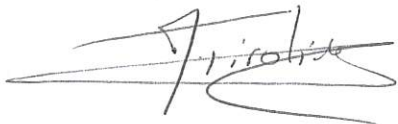
Le présent PV de d'accord partiel sera enfin publié dans la base de données nationale en ligne (à savoir, à ce jour, Légifrance). Il sera publié dans une version anonyme.

Le Havre, le 16 octobre 2020

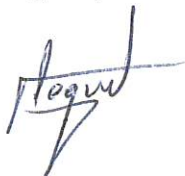
**Michel CAPPE**  
Directeur Général



**Michèle TIROLIEN**  
Déléguée syndicale CFDT



**Benoît FLOQUET**  
Délégué syndical CGT



**Didier QUEILLE**  
Délégué syndical FO

