

PROCES-VERBAL

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020

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 10 décembre 2020, pour fixer le calendrier de la Négociation Annuelle Obligatoire, puis se sont rencontrées à 4 reprises :

- Le 11 mars 2021 ;
- Le 15 avril 2021 ;
- Le 24 juin 2021 ;
- Le 13 juillet 2021.

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.

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

- Nombres de primes et indemnités non conventionnelles et répartition cadre/non-cadre (hors prime COVID 2020 et prime « MACRON » dite pouvoir d'achat).
- Nombre de stagiaires accueillis par établissements (répartition entre stage rémunéré/non rémunéré, chiffres 2018/2019/2020, détail de la formation suivi dans le cadre du stage et nombre de stagiaire par formation).
- Point tuteur référent (liste par établissement).
- Point formation sécurité par établissement et par emploi (2018-2019-2020) : PRAP, SST, Habilitations suivi et recyclage.
- Etat des lieux nombre de jours enfants malades par établissement.
- Etat des demandes de remboursement employeur des abonnements transports par établissement.
- Evaluation financière d'une éventuelle augmentation de l'indemnité de départ à la retraite à compter de 10 ans dans l'association.
- Evaluation financière d'une application éventuelle de l'Art 39 de façon automatique.
- Evaluation financière de l'allongement de grilles de la CCN 66.
- Nombre de CDD embauchés en CDI au cours de l'année 2020.
- Résultats de l'enquête transports MAS le Manoir.

Les partenaires sociaux ont transmis des propositions à la Direction sur l'ensemble des thèmes obligatoires.

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

Propositions des Organisations Syndicales et réponses de la Direction

		DEMANDES	REPONSES
CFDT	<ul style="list-style-type: none"> Départ à la retraite : passage à deux mois pour 10 ans d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> Lors des dernières NAO, la Direction a mis en place une prime de départ à la retraite équivalant à un mois de salaire dès lors que le salarié a 5 ans d'ancienneté par dérogation à l'article 18 de la CCN 66. <p>⇒ Par souci de cohérence, la Direction accepte le passage à deux mois des derniers appointements pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté au sein de la Ligue Havraise s'agissant du montant de l'indemnité de départ à la retraite. Cette nouvelle dérogation aux dispositions conventionnelles est exclusive de toute autre indemnité qui serait due à ce titre, quelle qu'en soit le fondement. Application rétroactive au 1^{er} janvier 2021 pour les personnes qui ont fait connaître leur volonté de partir à la retraite depuis cette date et qui remplissent les conditions d'ancienneté requises. (Rétroactivité applicable uniquement pour cette disposition du PV d'accord partiel),</p>	
CGT	<ul style="list-style-type: none"> Versement d'une prime accordée en dehors de la décision unilatérale de l'employeur pour l'ensemble des salariés. Attribution chèque déjeuner pour stagiaires. 	<ul style="list-style-type: none"> La Direction a décidé du versement d'une prime dite « COVID » dans le cadre d'un engagement unilatéral au printemps 2020. L'Association reconnaît avoir versé une autre prime dans le cadre de son pouvoir de direction afin de maintenir les fonctions de pilotage du siège social en situation de crise. L'attribution de chèques déjeuner est prévue par la loi et est automatique à partir du moment où l'information relative à la présence de stagiaires est transmise au service RH de l'Association. Cette information doit être impérativement donnée à chaque stagiaire 	

11
M C

<p>lors de son arrivée. Par ailleurs, les quotas légaux sont respectés ; une vigilance supplémentaire est demandée aux établissements (cf. procédure PTC ADM-009-V1 « Règles d'accueil des stagiaires ») et la disponibilité des tuteurs (2 stagiaires maximum par tuteur).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Après vérification des textes, la prime de 70 euros (montant actuel) pour le tuteur référent est prévue par l'ACCORD DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE A BUT NON LUCRATIF RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE (Accord 2005-01) (CHAPITRE IV TUTORAT) <p>Cette prime, versée par mois complet de tutorat, est prévue uniquement pour les tuteurs référents qui sont en charge d'une personne en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. En revanche, elle ne concerne pas les référents de proximité ou les référents de stagiaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Une information générale et une relance sur la procédure stagiaire (utilisation du livret d'accueil stagiaire et suivi effectif) vont être effectuées par le service RH, ainsi qu'un diagnostic avec le référent et la Direction d'établissement, en vue d'évaluer les besoins en temps et en financement sur les établissements. Une nouvelle campagne de formation pour les tuteurs référents sera relancée pour les établissements n'ayant plus de tuteurs référents en priorité. 	<p>Au cours des discussions il a été évoqué le fait que les stagiaires ne seraient pas forcément nourris sur l'ESAT et que certains stagiaires n'auraient pas les chèques déjeuners sur les établissements concernés. Problème des plannings + quid tuteur référent Problème du quota à respecter.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur la prime pour tous les tuteurs référents 	<ul style="list-style-type: none"> - Document remis : nombre de primes conventionnelles et non conventionnelles versées en 2019 (répartition cadre/non cadre).
<p>FO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Détail des primes et indemnités non conventionnelles par établissement, CSP, durée et motifs. - Détail des primes par établissement, hors prime Covid 2020 et prime « Macron » dite pouvoir d'achat. - Détail des primes non conventionnelles de la cellule appel à projet. 	

FO


FO	<ul style="list-style-type: none"> - Arrêt du gel de la majoration familiale – Annexe 1 Art.3. Quid réflexion de l'association sur le sujet des parents isolés (=>demande NAO 2019/2018/2017 ...). 	<ul style="list-style-type: none"> - La convention collective et la loi ne prévoient rien pour l'instant et la direction s'interroge sur la faisabilité d'une telle mise en place. Autres actions mises en place pour détecter et accompagner les situations difficiles des salariés (4S prévention, action logement).
FO/CGT/CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - Déblocage de l'article 39 : CFDT : souhaite retravailler sur cette question. La Direction Générale s'est engagée lors des négociations 2019 à faire une étude sur la charge financière par rapport au CPOM et notamment notre GVT, qu'en est-il ? FO : demande d'application de plein droit de la majoration d'ancienneté de l'Article 39 au moins une fois dans la carrière du salarié : réduction d'un an pour 3 ans de progression, soit au plus tôt 7 ans d'ancienneté toutes grilles confondues. - Rallongement des grilles de rémunération : FO : Demande récurrente systématiquement repoussée au regard de ladite charge financière. Nous demandons un chiffre précis de l'application de cette majoration. Pour FO minimum de 20 points. CFDT : Augmentation des salaires : proposition de points supplémentaires par pallier d'ancienneté ou pourcentage du coefficient 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 : une étude sur la charge financière a été présentée par la Direction à ce titre, le coût supplémentaire étant jugé trop important pour être opposé à l'ARS (environ + 880 000€ sur les 6 premières années d'application). - Une étude sur la charge financière de cette mesure a été présentée par la Direction en envisageant différentes hypothèses. Or, cette évaluation a mis en exergue une charge financière telle que la dépense supplémentaire ne sera pas opposable à l'ARS. <p>⇒ Il faut intégrer ces éléments dans une discussion en amont avec l'ARS sur la revalorisation des grilles pour espérer obtenir le financement de cette charge financière supplémentaire. Dans ce cadre, la négociation d'un accord de méthode a démarré à la suite de la mission LAFORCADE en vue de la revalorisation des salaires dans le médico-social ; en parallèle, un projet d'application des dispositions du SEGUR au secteur médico-social est en réflexion.</p>

A
nc

Conditions de travail

CFDT

- Aide aux transports des salariés

Afin de faire face aux difficultés environnementales notamment la dégradation de notre système écologique, il est important de reconsidérer notre mobilité et nos modes de transport. Pour cela nous devons repenser nos déplacements en favorisant les modes de transports alternatifs : Vélo, co-voiturage etc...

La CFDT souhaiterait travailler sur un accord « transport et mobilité individuelle ».

Elle propose une participation de l'employeur avec la mise en place

- D'une indemnité kilométrique vélo,
- La participation pour l'achat d'un vélo électrique
- Un partenariat avec la ville du havre pour une réduction de la location d'un vélo électrique
- Indemnité kilométrique co-voiturage
- Indemnité kilométrique pour un véhicule électrique

Sur les problématiques environnementales, et notamment concernant la mise en place de transports « propres », elles sont intégrées directement dans nos projets SDI futurs (installation de recharge électrique, parc de vélo, installation de panneaux solaires ou autre système d'énergie renouvelable...).

La direction rappelle que **l'abonnement vélo** peut être pris en charge à hauteur de 50% par l'employeur (comme un titre d'abonnement au transport en commun), sur présentation du justificatif d'abonnement au service RH.

Sur la participation de l'employeur à la prise en charge de frais de trajets, hors cas déjà pris en charge (50% abonnement transport et trajet professionnel hors domicile-travail (cf. *Note d'information « Remboursement des frais de déplacement des salariés hors trajet domicile/travail... » du 27/05/2020*)) :

⇒ **La direction organisera une enquête générale sur les transports au sein de la Ligue havraise pour étudier les besoins et la faisabilité de mettre en place un « forfait mobilités durables » à partir du 1^{er} janvier 2022.**

Ce « forfait mobilités durables » est une possibilité ouverte par le législateur et peuvent concerner les frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant :

- Un vélo avec ou sans assistance
- Le covoiturage en tant que conducteur ou passager
- Les engins de déplacement personnels (motorisés ou non) en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques « en free-floating »)
- Les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement)
- Les autres services de mobilité partagée
- Une trottinette électrique ou tout autre engin de déplacement personnel motorisé (prévue par la loi uniquement à partir de janvier 2022)

Handwritten initials and a signature in blue ink.

Lorsque les engins ci-dessus mentionnés sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques.

Ce forfait non obligatoire pourrait être déterminé et versé sous la forme d'une allocation forfaitaire exonérée de cotisations et de contributions sociales dans la limite de 500€ par an et par salarié (limites d'exonération maximales fixées par l'URSSAF à compter du 1^{er} janvier 2022, mais le montant versé par la Ligue Havraise serait établi en fonction du nombre de personnes concernées et de l'impact financier annuel). Les remboursements d'abonnement transport devraient alors être déduits de ce forfait.

Concernant l'accessibilité de nos établissements pour tous les salariés :

Une première enquête sur les transports a été effectuée sur la MAS de Rouelles pour améliorer l'accessibilité du site pour tous les salariés. Cette enquête a été diffusée du 31 mai au 10 juin 2021 au sein de l'établissement. Elle a mis en exergue le souhait d'une navette pour les personnes non véhiculées entre l'arrêt de bus et le site de la MAS de Rouelles.

- ⇒ Une réunion a été organisée le 25 juin entre les directions de la MAS de Rouelles, l'ESAT et la direction générale (DRH et DAF) pour étudier la faisabilité de la mise en place d'un système de navette. Au vu du nombre de personnes concernée et des multiples horaires, l'établissement propose de mettre en place un système de co-voiturage « organisé » au secrétariat de l'établissement, afin de pouvoir trouver une solution pour chacun (CDI/CDD) pour le trajet de « la montée et de la descente » de la MAS.

Une question de l'enquête portait également sur le besoin de financement pour le permis de conduire des salariés n'ayant pas les moyens de le financer en totalité.

- ⇒ Cette étude sur le permis de conduire sera faite également au niveau de la Ligue Havraise, afin d'examiner les possibilités de

	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une salle de sport pour les salariés La CFDT souhaiterait que la Direction Générale intègre dans les plans du nouveau schéma directeur immobilier une salle de sport à disposition des salariés de la LIGUE HAVRAISE ou pourquoi pas en partenariat avec une autre association. - La CFDT demande à la direction Générale si la crèche fait toujours partie du schéma directeur immobilier ? 	<p>financement en partie du permis de conduire via le Plan de Développement des Compétences (après mobilisation du CPF), pour aider les salariés qui n'ont pas les moyens de le financer en totalité et qui pourraient ainsi améliorer leur mobilité au sein des établissements.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cela est prévu dans le projet SDI au sein des nouveaux locaux. - La Direction confirme que la crèche est intégrée dans le projet d'ICAD.
CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Point formation PRAP, SST, habilitations suivi et recyclage : état des lieux et programmation des recyclages et des nouvelles formations initiales. - Point tuteur référent : application cadre par rapport à la prime et le temps dégagé pour le suivi - Impact des nouveaux logiciels. Mise en place d'indicateurs concernant le temps passé sur les écrans. Questions sur la formation des nouveaux salariés sur IMAGO DU + remise à niveau. - Etat des lieux des journées enfants malades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les formations PRAP ont été repoussées en raison des conditions sanitaires. Elles sont reprogrammées sur le dernier trimestre en priorité sur les 2 MAS. (cf. réponse question précédente sur les stagiaires) - La Direction a mis en place un accompagnement informatique global d'une part, et spécifique aux logiciels d'autre part. Temps passé pris en compte dans l'accord temps de travail augmentation du temps d'écrit. ⇒ Prévoir des remises à niveau pour ceux qui ont été formés sur le logiciel et des formations plus approfondies pour les nouveaux arrivants. Un FAQ est disponible directement sur IMAGO DU. La mise en place de E-learning est également en réflexion. - Document remis

FO/CGT/CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - Ouverture de négociations sur la mise en place d'un accord télétravail hors crise sanitaire. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Des négociations sur le télétravail seront ouvertes par la Direction au début du mois d'octobre 2021. Un état des lieux du télétravail pendant la période COVID sera fait en amont (nombre de personne, de jours, répartition, métiers concernés...).
Gestion des Emplois et des parcours professionnels		
FO	<ul style="list-style-type: none"> - Qu'en est-il d'un accord temps de travail pour les séniors ? Nous demandons l'ouverture de négociations sur la mise en place à la Ligue havraise d'un accord dit « de préparation à la retraite ». 	<ul style="list-style-type: none"> - Il existe différents dispositifs permettant d'accompagner des salariés proches de la retraite, tels que la réduction ou l'adaptation du temps de travail, la retraite progressive, l'organisation d'un stage de préparation à la retraite ou d'une réunion d'information sur les droits à retraite. <p>S'agissant du transfert de connaissances, la Direction reconnaît qu'une période à ce titre doit être organisée, et non une simple période de tuilage. Pour faciliter l'accompagnement dans la prise de poste il semble raisonnable de prévoir jusqu'à 1 mois (20 jours) de tuilage pour un salarié à adapter en fonction du poste occupé et de la disponibilité du futur remplaçant.</p> <p>Ceci permet également une reconnaissance du métier et du savoir-faire pour la personne qui part à la retraite ainsi qu'un allègement progressif de ses tâches avant de quitter l'association.</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Mise en place de réunions d'information sur la retraite ouverte aux plus de 50 ans en partenariat avec la CARSAT pour informer les salariés sur leurs droits à la retraite et possibilité d'être accompagné dans les démarches administratives auprès de la CARSAT via les services de 4S Prévention. <p>Possibilité ouverte aux établissements concernés par un départ à la retraite de prévoir une arrivée anticipée du remplaçant pour le transfert des connaissances avant le départ. Maximum un mois, temps à évaluer en fonction du poste occupé et disponibilité du futur remplaçant. Mise en place sur les prochains départs à la retraite.</p>

Handwritten signature and initials in blue ink.

	<p>- Point sur l'embauche de CDD en CDI au regard du nombre et du coût des CDD sur l'exercice 2019/2020. Quels choix de politique salariale seront faits par la Ligue Havraise ?</p>	<p>Proposition dans le prochain PDC (Plan de Développement des Compétences) de stages de préparation à la retraite pour les personnes qui partent à la retraite dans les deux ans à venir.</p> <p>Dans le cadre de la politique globale GPEC, mise en place d'une action sur l'usure professionnelle via le questionnaire mobilité professionnelle et l'expérimentation ACCELEO sur l'usure professionnelle.</p> <p>D'autres mesures seront abordées lors de négociations spécifiques pour un accord sénior à la fin de l'année ou en début d'année prochaine selon le calendrier des négociations.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une politique d'ouverture de CDI pour diminuer le nombre de CDD de façon efficiente en fonction des besoins recensés par les établissements est prévue cette année. ⇒ Début de cette politique avec la transformation des 6 CDD de 6 mois sur la MAS en CDI. Il faut également embaucher des personnes en CDI avec le diplôme adéquat ainsi que la possibilité de passer par un contrat de professionnalisation pour des personnes non diplômées qui ont fait leurs preuves en CDD sur les établissements.
Durée et organisation du travail		
	Pas de question	
Egalité professionnelle		
	Pas de question	

11 MC

Droit syndical	
CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - CSSCT : La CFDT demande que les visites trimestrielles ne soient pas comptées en temps de délégation.
	<ul style="list-style-type: none"> - Il est possible de revoir la façon de faire les visites trimestrielles. Les visites pour les enquêtes sur les accidents de travail sont déjà considérées légalement comme du temps de travail effectif. Les membres de la CSSCT ont évalué le temps de travail à deux jours par semaine qui pourraient être transformés en temps de travail effectif. ⇒ Test pendant une année sur un jour « libéré » par semaine uniquement pour les membres élus du CSSCT pour les visites trimestrielles et la rédaction des rapports ainsi que pour les visites relatives aux accidents du travail. Ce jour sera considéré, à titre exceptionnel, comme du temps de travail effectif. Il devra être fixe dans la semaine pour la bonne organisation de l'établissement ou du service auquel est rattaché le salarié membre de la CSSCT. Les établissements devront être vigilants sur la charge de travail des salariés concernés.
CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité d'utilisation des messageries électroniques de la Ligue Havraise pour l'exercice du droit syndical. - Evolution des élus avec mandats et acquisition de nouvelles compétences. - Où en est l'intranet dédié aux organisations syndicales ?
FO	<ul style="list-style-type: none"> - L'intranet est en cours de redéploiement au niveau du service communication mais nécessite un modérateur permanent pour le suivi.
BDES	
CGT	<ul style="list-style-type: none"> - La Direction est dans l'attente de l'évolution du logiciel et en recherche d'un autre logiciel améliorant la praticité.

2/ Mesures unilatérales prises par l'employeur

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

- Relance de la procédure stagiaire et diagnostic par établissement (rencontre référent et direction des établissements).
- Mise en place d'une enquête générale sur les transports au sein de la Ligue Havraise pour examen et estimation d'un forfait « mobilités durables ».
- Mise en place d'un « système organisé de covoiturage » sur la MAS de Rouelles pour en améliorer l'accessibilité.
- Mise en place d'une prise en charge partielle du permis de conduire pour les salariés à faible revenu pour faciliter leur mobilité.
- Organisation de réunion d'information sur la retraite via la CARSAT pour les plus de 50 ans.
- Mise en place de stage de préparation à la retraite + mise en place d'une période de tuilage pour remplaçant des futurs retraités.
- Remise à niveau sur imago DU des salariés déjà formés.
- Une journée par semaine accordée aux membres de la CSSCT consacrée aux visites trimestrielles et la rédaction des rapports ainsi que pour les visites pour les accidents de travail. Journée non imputée sur les heures de délégations.

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 « télé procédure » 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.

Il fera également l'objet d'un affichage.

Le présent PV 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 27 août 2021

Michel CAPPE
Directeur Général

Michèle TIROLIEN
Déléguée syndicale CFDT

Benoît FLOQUET
Délégué syndical CGT

Didier QUEILLE
Délégué syndical FO