

PROCES-VERBAL

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022

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

Madame Frédérique HACHE, déléguée syndicale CFE-CGC

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 désaccord dans les termes qui suivent :

1/ Déroulement des négociations

Les parties se sont rencontrées le 13 octobre 2022, pour fixer le calendrier de la Négociation Annuelle Obligatoire, puis se sont rencontrées à 4 reprises :

- Le 23 novembre 2022 ;
- Le 30 novembre 2022 ;
- Le 22 décembre 2022 ;
- Le 2 février 2023.

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 :

- 1) Une étude sur les revalorisations salariales (reprenant le nombre de salariés par établissements et CSP concernés et non concernés par le SEGUR ainsi que le chiffrage du coût de cette mesure pour les personnes non concernées par le SEGUR).
- 2) Un tableau récapitulatif des primes et indemnités non conventionnelles.
- 3) Un récapitulatif des salaires moyens et médian cadres et non cadres sur 2020-2021 et 2022/ un récapitulatif du salaire moyen par ancienneté en 2022.
- 4) Une synthèse sur l'hypothèse d'un rallongement des grilles : nombres de salariés en fin de grille en octobre 2022/ hypothèse de calcul rallongement de grilles/ Gain pour le salarié/ Coût et analyse des bénéficiaires entre 2020 et 2030.

- 5) Nombre de salariés concernées par les repos supplémentaires en 2021 et 2022.
- 6) Nombre de salariés ayant 15 ans d'ancienneté et plus.
- 7) Nombre de salariés ayant demandé le remboursement transport et montant remboursé en 2021 et 2022.
- 8) Estimation coût de la prime pouvoir d'achat à hauteur de 500 euros.
- 9) Salariés ayant une reconnaissance RQTH ou une invalidité partielle en 2021 et 2022 par établissements.
- 10) Nombre de repas pris les cadres
- 11) Liste des ASI/FACTOTUM ayant accédés à un autre poste ou à un changement de grille sur les 4 dernières années.
- 12) Annexes 1 et 2 : articles revue fiduciaire sur la retraite progressive et le maintien des cotisations retraite en cas de temps partiel + Etude incidences financières pour réduction temps de travail avec maintien des cotisations patronales à taux plein pour tout salarié proche de la retraite.
- 13) Absences enfants malades de janvier à septembre 2022.
- 14) Fichier bilan télétravail par établissements
- 15) Demandes formation ASI.
- 16) Heures de délégation théoriques 2022.
- 17) Tableau récapitulatif heures de délégation par établissements.
- 18) Récapitulatif des heures de délégations utilisées (enregistrées sous IMAGO).
- 19) Nombre de véhicule Ligue Havraise.
- 20) Nombre de primes de caisse.

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.

Revendications des Organisations Syndicales et réponses de la Direction

	DEMANDES	REPONSES
Politique salariale		
CFDT- FO- CGT- CFE CGC	<ul style="list-style-type: none"> - Application du SEGUR pour tous avec rétroactivité depuis la mise en place du SEGUR (CGT) - Application rétroactivité sur les derniers salariés qui ont obtenu la revalorisation (métiers socio-éducatifs) (CFDT) - « Les premières mesures SEGUR sont effectives pour les personnels inscrits dans les listes respectives LAFORCADE 1 et 2 cependant pour FO le compte n'y est pas. Nous demandons donc un traitement d'égalité pour l'ensemble des personnels mis à l'index et donc le versement des 183€ pour toutes et tous ». - Application SEGUR pour cadres et non cadres avec rétroactivité à la première revalorisation (CFE CGC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Aujourd'hui 128 personnes sont encore hors « SEGUR » à la Ligue Havraise, principalement sur les métiers des services généraux et administratifs (ASI, ouvrier qualifié, TQ, TS...). Ce qui est significatif et qui représente au niveau financier environ 600 000 euros de dépenses supplémentaires par an non financées par l'ARS et le département. Il est important de pouvoir trouver une contrepartie à ces 600 000 euros en année pleine en l'absence de financements spécifiques par nos organismes financeurs. Perspective d'une trajectoire économique collective avec une culture d'implication collective.
CFDT- FO- CGT- CFE CGC	<ul style="list-style-type: none"> - Déblocage / Application de l'article 39 <p>Déblocage de l'article 39. Proposition de mise en place de critères : Catégorie socio-professionnelle, ancienneté à la LIGUE HAVRAISE, et tranche d'âge afin de faire bénéficier chaque année un quota de bénéficiaires (CFDT).</p> <p><i>Proposition des syndicats l'accord d'entreprise pourrait prévoir des choses pour les bas salaires. Critère d'ancienneté avec le palier à 3 ans.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aujourd'hui il n'est appliqué pour personne. L'application de plein droit de l'Article 39 sauf application discrétionnaire entraînerait des coûts trop importants pour notre EPRD (Etat des Prévisions et de Dépenses). Une étude sur la charge financière a été présentée par la Direction lors des dernières NAO mais le montant du coût supplémentaire est trop important pour être opposé à l'ARS (environ + 880 000€ sur les 6 premières années d'application). <p>Problématique des mesures discriminatoires.</p>
CFDT-FO	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation des salaires : Proposition de points supplémentaires par palier d'ancienneté au-delà de la grille (après 28 ans). (CFDT) <p>Le rallongement des grilles de rémunérations :</p> <p style="margin-left: 20px;">28/32 ans → 30 pts 32/36 ans → 30 pts</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Représenterait un montant trop important. Mesure qui ne toucherait pas tout le monde et notamment les bas salaires. Bas salaire plus en début de carrière qu'en fin de carrière.

36/40 ans → 30 pts

Les salariés en fin de grille ne voient plus d'évolution de leur salaire et c'est même le constat inverse car si le SMIC se voit revaloriser cette dernière ne suit pas pour les salaires supérieurs. La paupérisation gagne de plus en plus les petits et moyens salaires.
(FO)

- Prime de caisse
Doublement de la prime de caisse pour les assistantes ou salariés ayant en charge la gestion de la caisse des résidents.

CFDT

- Une « prime de caisse » est prévue à l'art. 7 de la CCN 66
« a) Indemnité de gestion et de responsabilité

Les personnels assumant des responsabilités de caisse et non classés, soit comme cadre, soit dans un emploi de comptabilité ou d'économat, bénéficient d'une indemnité mensuelle forfaitaire de 10 points de coefficient convention collective nationale de travail. »

Aujourd'hui au sein de la Ligue, cette prime concerne notamment les assistantes en charge de la caisse des résidents et/ou de l'établissement. Sur deux établissements (FAM et MAS les Constellations) au vue de l'importance des caisses résidents les Educateurs Spécialisés gèrent également les caisses résidents avec une prime d'un montant équivalent à la « prime de caisse » conventionnelle.

La Convention Collective ne fait pas de distinction selon les caisses gérées ni sur le nombre de caisse. Application du montant conventionnel pour toutes les personnes concernées comme c'est déjà le cas aujourd'hui.

- Prime de pouvoir d'achat : 500 €. (CFDT)
Prime partage de la valeur ajoutée. (CFE CGC)

- Refus au regard du futur accord « SEGUIR » pas possible de financer les deux le cas échéant.

CFDT- CFE CGC



<p>CGT- CFE CGC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation pour tous au-delà du cadre conventionnel pour rattrapage de la baisse du pouvoir d'achat. (CGT) Revalorisation salariale augmentation du point. (CFE-CGC) 	<ul style="list-style-type: none"> - L'augmentation du point à 3,93 euros pour tous est passée en janvier 2023, suite à l'agrément de la recommandation patronale sur les mesures pouvoir d'achat de NEXEM du 23 novembre 2022, avec rétroactivité depuis le 1^{er} juillet 2022.
<p>CGT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir une lisibilité sur les promotions salariales qui vont au-delà du cadre conventionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Les organisations syndicales relèvent que le document fourni ne correspond pas au document demandé (pas assez détaillé). Mais il n'y a pas d'obligation de donner des éléments individuels.
<p>CFE CGC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Critères d'attribution de ISP pour les cadres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rappel des critères d'attribution de l'ISP avec application de la CCN 66 <p>Art 12 annexe 6 de la CCN 66 : « 12.2. Indemnité liée au fonctionnement des établissements et services</p> <p>Les cadres ayant des missions de responsabilité dans un établissement et subissant l'une ou plusieurs des sujétions suivantes bénéficient d'une indemnité en raison :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du fonctionnement continu avec hébergement de l'établissement ou du service ; - du fonctionnement continu sans hébergement de l'établissement ; - du fonctionnement semi-continu avec hébergement de l'établissement ; - du fonctionnement discontinu avec hébergement de l'établissement ; - du nombre de salariés lorsqu'il est supérieur ou égal à 30 salariés permanents à temps plein ou partiel y compris les titulaires de contrats aidés ; - des activités économiques de production et de commercialisation ; - d'une mission particulière confiée par l'association ou la direction ; - de la dispersion géographique des activités ; - des activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins 3 agréments ou habilitations, 3 budgets différents, des comptes administratifs distincts ; <p>L'association fixe le montant de cette indemnité en fonction du nombre et de l'importance des sujétions subies dans les limites suivantes :</p>

Pour les cadres de la classe 1, cette indemnité est comprise entre 70 et 210 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 120 points.

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement,
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions précisées ci-dessus.

L'indemnité ne peut être inférieure à 140 points.

- pour le directeur d'un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement soumis à au moins une des autres sujétions,
- pour le directeur cumulant au moins 2 des sujétions dont les activités liées à un ensemble de structures comprenant au moins 3 agréments ou habilitations, 3 budgets différents, des comptes administratifs distincts.

Pour les cadres de la classe 2, elle est comprise entre 15 et 135 points.

L'indemnité ne peut être inférieure à 80 points pour le cadre exerçant son activité dans un établissement ou service à fonctionnement continu avec hébergement.

Si ce cadre est soumis à au moins une autre sujétion, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 100 points.

Si un cadre est soumis à au moins 2 sujétions, le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à 70 points.

Les cadres techniques et administratifs de la classe 3 bénéficient de cette indemnité en fonction des sujétions spécifiques qu'ils supportent, non liée au fonctionnement de l'établissement ou du service. Cette indemnité est comprise entre 15 et 135 points.

Le régime indemnitaire est fixé par le contrat de travail. »

⇨ Documents demandés :

Par la CFDT

- Nombre de salariés en fin de grille depuis 2020.
- Nombre de salariés ayant perçu le SEGUR
- Nombre de salariés n'ayant pas perçu le SEGUR
- Nombre d'assistantes ou salariés ayant en charge la gestion de la caisse des résidents

	<p>Par la CGT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés par établissement et CSP non concernés par le Ségur - Nombre salariés par établissement et CSP concernés par le Ségur - Récapitulatif des primes et indemnités non conventionnelles par établissement, CSP, durée et motifs. - Moyenne des salaires par CSP et moyenne ancienneté <p>Par FO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salaire médian après SEGUR à la Ligue Havraise. - Pour ces NAO nous demandons un état des lieux des personnels non concernés par le versement de la prime Loforcade. <p><i>Un chiffrage du coût de cette mesure pourra éclairer les OS sur le financement et la pérennisation de cette prime.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le détail des primes 2022 par établissements et par métiers. <p>Par la CFE CGC :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Détails des primes SEGUR et évaluation si application pour tous. 	
Conditions de travail		
<p>CFDT-CGT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Repos supplémentaires accord temps de travail : Passage de 1 à 2 jours par trimestre. (CFDT) - Mise en place des 4 jours supplémentaires pour les internats. (CGT) <p><i>Etat d'esprit par rapport à l'octroi des repos supplémentaires demander une harmonisation des congés au niveau de la Ligue Havraise.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - La direction ne peut répondre favorablement ni au passage de 1 à 2 par trimestre, ni à la demande de passage de 4 jours de repos supplémentaires pour les salariés des internats. En effet la mise en place de congé assimilable à des congés trimestriels pour les personnels travaillant dans les établissements de l'annexe 10 sont proscrits par le juge et l'augmentation des repos supplémentaires pourraient entraîner un risque de requalification et de refus d'agrément pour ces congés. <p>Cf. ci-dessous => Détails de la jurisprudence sur le refus d'agrément pour des congés supplémentaires pour les salariés de l'annexe 10 (source NEXEM) :</p> <p>« Intégration des congés trimestriels à l'annexe 10 : refus d'agrément</p>

Un protocole d'accord relatif à l'application de l'annexe 10 a également prévu l'octroi aux personnels qu'elle vise de jours de congés trimestriels supplémentaires mais l'agrément de cet accord a été refusé par le ministre des affaires sociales.

Tous les salariés des établissements pour adultes handicapés se trouvent donc privés du droit à congés payés trimestriels supplémentaires.

Diverses contestations sont nées de cette disparité conventionnelle. Les salariés notamment dont les emplois n'étaient pas identifiés dans l'annexe 10 mais dans d'autres annexes ont revendiqué l'attribution des congés au titre de l'annexe au sein de laquelle leur emploi était identifié. Certains ont tenté de faire valoir que l'annexe 10 ne les excluait pas du bénéfice des congés trimestriels prévus par l'annexe dont ils relevaient.

La position ferme de la Cour de cassation

La Cour de cassation a toujours écarté leur demande. En effet, de jurisprudence constante, la Haute cour exclut toutes catégories socio-professionnelles travaillant dans les établissements du champ d'application de l'annexe 10, du bénéfice des congés trimestriels : « (...) en statuant ainsi, alors qu'en prévoyant, par un accord distinct et simultané, des dispositions particulières attribuant des jours de congés supplémentaires trimestriels aux personnels des établissements visés par l'annexe 10, les parties à l'avenant n° 145 avaient par là même, exclu l'application à ces personnels, des dispositions relatives aux congés trimestriels contenues dans d'autres annexes à ladite convention, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision (...) ».

Elle confirme sa position dans les situations suivantes :

- pour un aide-soignant (annexe 4),
- pour un agent des services généraux (annexe 5),
- pour l'ensemble du personnel (toutes annexes),
- pour un chef de service (annexe 3 transposé à l'annexe 6),
- pour un économiste de 2^{ème} classe (annexe 2),
- pour un agent de service (annexe 5) [13],
- pour un veilleur de nuit (annexe 5) [14]. »

<p>CFDT-FO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Congés d'ancienneté : Passage à 2 jours à 15 ans d'ancienneté. (CFDT) - La mise en place d'un 6ème jour de Congé d'Ancienneté donné en même temps que le 5ème à 15 ans d'ancienneté. (FO) 	<ul style="list-style-type: none"> - Au vu des travaux en cours au niveau de la branche pour fusionner la convention collective 51 et 66, il faut attendre de voir ce qui sera fixé pour les congés d'ancienneté avant d'envisager des modifications par accord d'entreprise.
<p>CFDT-FO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accord « Transport et mobilité individuelle » : La CFDT souhaiterait négocier un accord « transport et mobilité individuelle ». - Mise en place du forfait mobilités durables. Où en est l'enquête concernant la mobilité en lien avec la thématique des transports propres et leurs énergies (demande NAO 2021) ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Cf. travaux en cours avec les ateliers RSO - Mesure qui touche directement le pouvoir d'achat et permet aussi de prendre conscience de moins utiliser la voiture pour son bilan carbone. En attendant proposition de la direction de prendre en compte l'abonnement aux transports en commun (bus, tram, vélo électrique...) à 75% pour l'année 2023. Voir si maintien ou augmentation de la prise en charge pour les années suivantes.
<p>CFDT-FO-CGT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Télétravail Négociation des conditions de mise en place du télétravail : Etat des lieux de l'existant. Conditions de travail, compensation financière, droits et devoirs, assurance, commission de suivi, durée et prise d'effet, modalités d'organisation au niveau de l'établissement, modalités. (CFDT) - Arrêt immédiat du télétravail et négociation d'un accord d'entreprise. (CGT) - Actuellement des salariés peuvent « télé travailler ». Le télé travail mis en place durant la période Covid n'a plus raison d'être et donc nous demandons un positionnement clair de la direction sur le sujet : décision unilatérale écrite 	<ul style="list-style-type: none"> - Aujourd'hui télétravail perdu depuis période sanitaire avec un cadre temporaire en attendant l'ouverture des négociations (document retraçant les jours et tâches télé travaillées + mail informant de la possibilité de revenir en présentiel en cas de besoin. Limitation à 1 ou 2 jours par semaines selon établissement ou service et selon possibilités d'organisation. (Environ 80 personnes concernées aujourd'hui). <p>↑ Nouvelles dates de négociation fixées en mars 2023.</p>

	<p>de l'employeur ou négociation d'un accord avec les OS. (FO)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Télétravail qui ou quand et état des lieux pour les cadres ? (CFE-CGC) - Impact des nouveaux logiciels. Mise en place d'indicateurs concernant le temps passé sur les écrans. Suivi dossier lors changement établissement. Diminution du nombre de saisie de codés de connexion. - Respect de l'accord d'entreprise et des périodes de référence. (Accord temps de travail) - Nous demandons un point sur l'embauche des personnes handicapées à la Ligue Havraise. Nous parlons ici de contrat ordinaire et non de contrat ESAT. - Nombre de prestation par les ESAT qui pourrait être faite par des personnes en situation handicap. Question de l'autofinancement des ESAT - Gestion du temps de pause pour les cadres. Harmonisation sur tous les établissements. - Quelle gestion des tableaux mensuels rendus au service RH 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas ou peu de télétravail pour les cadres à ce jour - Question de sécurité pour le mot de passe à remettre toutes les 10 min. Sur les dossiers accès IMAGO fiche d'urgence possible. Mise en place du référent IMAGO pour faciliter et améliorer l'utilisation par tous les salariés avec un relevé des problématiques par établissements et l'organisation de formations sur-mesure. - Report sur le décompte mais selon l'établissement pas toujours remis dans un délai raisonnable après la fin de la période. Cf. échanges lors du CSE de novembre 2023. Rappel fait aux directions pour la remise des compteurs dans les temps (au mois de juin-juillet) - Environ 60 salariés de la Ligue aujourd'hui ont une RQTH. S'agissant de personnes avec RQTH sortant de l'ESAT, 2 personnes ont été embauchées. Voir les postes qui le permettrait sur le ménage ou les espaces verts notamment. - Obligation légale de pouvoir avoir un suivi des temps non fait via IMAGO depuis mai 2021 => demande faites aux cadres de produire des tableaux mensuels au service RH. En effet pour les salariés non soumis à horaires collectifs le temps de travail doit être enregistré de manière
CGT		
FO		
CFE CGC		

<p>➤ CFE CGC souhaite la négociation d'un accord pour le temps de travail des cadres.</p>	<p>quotidienne et hebdomadaire par tous moyens : avec les heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé d'heures de travail effectuées quotidiennement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence de syndicat cadres à l'époque des négociations sur l'accord aménagement du temps de travail. - Aujourd'hui => contentieux en cours qui ne permet pas la négociation pour le moment <i>Aujourd'hui présence syndicat cadre mais aucun accord cadre ne peut être rédigé ! (CFE-CGC)</i> - Attributions des véhicules de services : direction des établissements. Pour les cadres intermédiaires véhicules disponibles au sein des établissements pour les déplacements professionnels. - Pas d'accord cadre sur les astreintes. Décision unilatérale de l'employeur plus favorable que la convention collective avec une nouvelle organisation en place depuis plus d'un an et demi. Répartition des astreintes par périmètre sur internet toutes les 5 semaines pour la MAS de Rouelles et la FAM/ESAT/FED et toutes les 3 semaines pour la MAS les constellations. <i>Aujourd'hui présence syndicat cadre mais aucun accord cadre ne peut être rédigé ! (CFE-CGC)</i> - Autonomie des cadres par rapport à l'horaire collectif. Peuvent appliquer leur temps de pause de 20 min si temps de travail supérieur à 6h d'affilé ou 30 min minimum si coupure déjeuner. - Par arrêté du 10 décembre 2002, relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale, l'administration a déterminé les conditions d'exonération et d'assujettissement des frais de repas. Elle a précisé ses modalités d'application. La gratuité des repas délivrés au personnel non investi d'une mission éducative constitue un avantage en nature. Pour l'URSSAF il n'y a pas de repas thérapeutique pour ce type d'établissement même si le salarié est en temps de travail effectif sur son temps de repas, son repas doit être soumis à cotisations.
<p>➤ Question mobilité : état des lieux des véhicules de services et de fonction quelles sont les attributions (ex : cadre missions transversales coordinatrice prévention, coordinatrice soin, directeur des achats...).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modalité de fonctionnement des astreintes. La CFE-CCG veut sécuriser l'élément de rémunération sur l'astreinte demande la rédaction d'un accord-cadre sur les astreintes. 	<p>➤ Quid temps de travail et respect temps de pause quand repas pris sur l'établissement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quid prise en charge du repas sur le temps de travail ?

⇨ Documents demandés :

Par la CFDT

- Nombre de salariés concernés par les repos supplémentaires.
- Nombre de salariés ayant 15 ans d'ancienneté et plus
- Nombre de salariés demandant le remboursement du bus
- Nombre de salariés faisant du télétravail
- Nombre de jours de télétravail par semaine et par salarié

Par la CGT

- Nombre de salariés effectuant du télétravail par établissement, CSP, durée et fréquence.
- Etat des lieux journées enfants malade par établissements.
- Outil informatique
- Suivi des compteurs horaires par établissement (demande d'un état des lieux par établissement).

Par FO

- Nombre de personnes en situation de handicap pour les salariés au sein de la Ligue Havraise (contrat ordinaire)

Par la CFE-CGC

- Etat des lieux du nombre de repas cadre pris.
- Etat des lieux des véhicules de services et de fonction
- Télétravail qui ou quand et état des lieux pour les cadres ?
- Tableau de suivi des temps de travail des cadres
- L'organisation des astreintes sur la Ligue Havraise

Gestion des Emplois et des parcours professionnels

<p>CFDT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des ASI et FACTOTUM <p>⇒ Documents demandés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Nombre de salariés demandant une formation (ASI/ FACTOTUM)</i> - <i>Nombre de salariés ayant accédé à un autre poste ou changement de grille (ASI/FACTOTUM).</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Plus de mouvements au niveau des postes aujourd'hui (demande de mobilité). Important de valoriser les diplômes et l'expérience sur ces métiers également. Pas toujours le cas si salarié ne fournit pas les documents lors de son embauche pour la reprise d'ancienneté. Sensibilisation auprès des CDS. Rappel pour renvoyer les pièces. - Mise à disposition ordinateurs pour qu'ils puissent aller voir leurs mails. (Recensement des personnes qui savent utiliser ou non l'ordinateur pour mails et intranet).
<p>CGT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réduction du temps de travail avec maintien des cotisations patronales à taux plein. <p>⇒ Documents demandés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Accord fin de carrière (étude incidences financières pour réduction temps de travail avec maintien des cotisations).</i> <ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de recrutement Mise en place d'un pool de remplacement pour le secteur adulte Fidélisation des CDD, pistes à développer. 	<ul style="list-style-type: none"> - CF. doc et accord génération en cours de négociation <ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de rendre compatible les horaires en internat et de trouver les volontaires au vue des variations de plannings importants. Réunion en début d'année pour les DRH du territoire pour réfléchir sur l'attractivité des métiers du médico-social. Constat de ce qui se fait et qu'est-ce qu'on peut proposer sur le territoire s'il y'a une pénurie. Logement, complément de formation... pour sécuriser les choses. Leviers à construire ensemble sur le territoire.

CFE-CGC	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de temps de supervision pour les psychologues (aujourd'hui que des réunions) de la LH. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ok à voir en fonction de leur temps de travail au sein de la Ligue. Prévu au PDC 2023 et réunir psychologue pour voir les modalités d'organisation.
Droit syndical		
CFDT-FO-CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Remplacement des élus : - Conciliation exercice du mandat et poste de travail (CFDT). - Conciliation exercice du mandat et poste de travail habituel Charges de travail au prorata du temps de délégation (remplacement des élus). (CGT) - Un point sur le remplacement des élus (RP/CSSCT/CSE/DS) par établissements ; ce point abordé en NAO 2021 devait déboucher sur une réunion avec les directions afin d'évaluer le champ des possibles. Qu'en est-il ? (FO) <p>⇨ Documents demandés</p> <p><i>Par la CFDT</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Etat des lieux des remplacements des élus (contrats)</i> <p><i>Par la CGT</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Heures de mandat (théoriques/réel)</i> <ul style="list-style-type: none"> - Intranet (CGT) - BDESE : Mise en place d'un moteur de recherche sur la BDESE (CGT) 	<ul style="list-style-type: none"> - Réunion a eu lieu en septembre 2022 après les élections des IRP, présentation de l'ensemble des délégations par personnes et par établissements aux directions concernées. - Evaluation des besoins qui ont été selon les établissements pris en compte avec des CDD de surcroît pour un renfort sur les prises en charge des références mais pas de remplacement 1 pour 1 pour aucun des salariés sous mandat. - Ex : IMPRO/SESSAD, surcroît en partie pour CAJ... - Quand nombre de salariés avec mandat sur établissement important ou nombre de délégation importante. <ul style="list-style-type: none"> - Lancée le 8 décembre 2022 avec présentation réunion d'information. Accès à l'intranet. - Pas possible aujourd'hui. Problème des rubriques obligatoires qui empêche une utilisation plus optimale de la Base de données.

2/ Mesures unilatérales prises par l'employeur

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

- De lancer le nouvel intranet en décembre 2022 pour l'ensemble des salariés de la Ligue Havraise.
- La prise en charge des frais d'abonnement au transport en commun à hauteur de 75 % en 2023.
- De mettre en place des séances de supervision pour les psychologues.
- De fixer des dates de négociation pour l'accord télétravail.
- De négocier un accord génération (en cours de négociation en février 2023).
- De fixer des dates de négociation pour la mise en place d'un accord « mesures SEGUR pour tous ».

3/ Dépôt et publicité

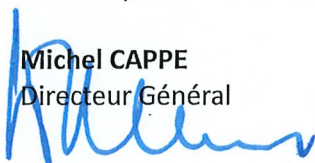
Le présent PV de désaccord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-1 et suivants du Code du Travail. Il fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail. Il sera donc déposé sur la plateforme « télé procédure » du ministère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

Le présent PV de désaccord sera en outre notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent PV de désaccord 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 15 février 2023

Michel CAPPE
Directeur Général



Michèle TIROLIEN
Déléguée syndicale CFDT

Frédérique HACHE
Déléguée syndicale CFE-CGC

Benoît FLOQUET
Délégué syndical CGT

Didier QUEILLE
Délégué syndical FO

