

ACCORD « SEGUR ETENDU »

Entre les soussignés :

L' **Association La Ligue Havraise** ,dont le siège social est situé, 75 rue Emile Zola, 76600 Le Havre, représentée par Michel CAPPE, en sa qualité de Directeur Général,

Ci-après dénommée « *l'Association* » ou « *la Ligue Havraise* »

D'une part,

Et :

Les **Organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC** représentées respectivement par :

Stéphanie BLONDEL

Benoît FLOQUET

Didier QUEILLE

Frédérique HACHE

D'autre part.

Ci-après ensembles dénommées les « *Parties* »

Table des matières

PREAMBULE	4
I. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD - BENEFICIAIRES	5
II. APPLICATION D'UNE INDEMNITE MENSUELLE DITE « SEGUR »	5
2.1 APPLICATION D'UNE INDEMNITE « SEGUR » etendue	5
2.2 MODALITES D'APPLICATION	6
III. REVISION-DENONCIATION	7
3.1 REVISION	7
3.2 DENONCIATION	7
IV. DEPOT-PUBLICITE	8
4.1 DEPÔT A LA COMMISSION NATIONALE D'AGREMENT	8
4.2 DEPÔT A LA DREETS	8
V. DATE D'EFFET –DUREE	8

PREAMBULE

Suite à la crise sanitaire COVID, le gouvernement a mis en place un certain nombre de mesures dites « Ségur de la Santé ». A ce titre a été accordée notamment une indemnité de 238 euros bruts par mois à 1,5 million de professionnels des établissements de santé, des EHPAD et des personnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESMS).

Cette indemnité a été mise en place au sein des ESMS par la branche, en plusieurs phases, selon les modalités suivantes :

- **A compter de mars 2022, avec application rétroactive au 1^{er} novembre 2021, versement de l'indemnité de 238 euros bruts mensuel au personnel soignant et assimilés de la Ligue Havraise** (liste exhaustive fixée par les textes) => *Mesure Laforcade 1 issue de la recommandation patronale AXESS agréée par arrêté du 6 janvier 2022 (JO 18 janvier 2022).*
- **A compter d'octobre 2022 avec application rétroactive au 1^{er} avril 2022, versement de l'indemnité de 238 euros bruts mensuel au personnel éducatif de la Ligue Havraise** (liste exhaustive fixée par les textes) => *Complément rémunération personnel socio-éducatif issue de l'accord de branche du 2 mai 2022 agréé par arrêté du 17 juin 2022 (JO 23 juin 2022).*

Cependant, à ce jour, une partie du personnel de la Ligue Havraise n'a toujours pas été visée par les différents textes de façon à ce que le « Ségur » soit applicable à tous les salariés de l'Association.

C'est dans ce contexte que, lors des dernières NAO 2022, l'ensemble des organisations syndicales ont demandé la généralisation de cette indemnité à tout le personnel de la Ligue Havraise. La CGT a demandé l'application rétroactive de cette mesure à tout le personnel de l'Association.

Pour rappel, l'application d'une telle mesure salariale en dehors de tous textes légaux et réglementaires n'est pas opposable de droit aux organismes financeurs de l'Association, à savoir selon l'établissement ou le service concerné, l'ARS, le Conseil Départemental ou le ministère du travail pour la partie CAP EMPLOI et EFELIHA.

Toutefois et en tout état de cause, la Ligue Havraise, après avis de son Conseil d'Administration, a accepté, en l'absence de textes et sous réserve de la parution ultérieure de dispositions contraignantes le prévoyant, de négocier le présent accord visant à permettre à tous les salariés de l'Association non concernés par les mesures énoncées ci avant (*alinéa 3 et 4 page 4*) de percevoir cette indemnité mensuelle de 238 euros bruts sans rétroactivité.

I. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD - BENEFICIAIRES

Le présent accord couvre donc l'ensemble du personnel salarié des établissements et services de la Ligue Havraise, titulaire d'un contrat de travail quel que soit sa nature et sans condition d'ancienneté, sous réserve que ce personnel ne bénéficie pas déjà, eu égard à sa qualification, de l'indemnité instituée par les dispositions de la mesure *Laforcade 1* ou du complément de rémunération des personnels socio-éducatifs, visées en préambule du présent accord.

En d'autres termes, l'indemnité instituée par le présent accord ne peut donc se cumuler avec l'indemnité prévue par la mesure *Laforcade 1* ou avec celle prévue par l'accord du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs.

Sous cette réserve, seuls sont expressément exclus de cet accord :

- Le personnel relevant des 5 postes de la Direction Générale, à savoir les postes de : Directeur(rice) Général(e), Directeur(rice) des Affaires Financières, Directeur(rice) des Ressources Humaines, Directeur(rice) des parcours et Directeur(rice) des Systèmes Informatiques.
- Le personnel ne disposant pas des diplômes requis, à savoir les contrats aidés (apprentis, contrat de professionnalisation...) et le personnel classifié SNS (Stagiaires Non Sélectionnés).

II. APPLICATION D'UNE INDEMNITE MENSUELLE DITE « SEGUR »

2.1 APPLICATION D'UNE INDEMNITE « SEGUR » ETENDUE

Par le présent accord, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une indemnité mensuelle d'un montant de 238 euros bruts (correspondant à environ 183 euros nets environ) pour tous les salariés visés à l'article 1 du présent accord, pour une durée indéterminée et sans aucune rétroactivité.

Le montant ci-dessus de l'indemnité mensuelle s'entend pour un salarié à temps plein, sur la base de la durée légale de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, le montant de l'indemnité mensuelle lui sera versé au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

2.2 MODALITES D'APPLICATION

2.2.1 Calendrier d'application de l'indemnité mensuelle selon la qualification du salarié

- Application à compter du **1^{er} juillet 2023**, sans rétroactivité, pour l'ensemble des salariés relevant de l'annexe 5 de la CCN 66 à savoir le personnel des services généraux : ASI, Ouvrier Qualifié...
- Application à compter du **1^{er} octobre 2023**, sans rétroactivité, pour le reste des salariés notamment ceux relevant de l'annexe 2 de la CCN 66 (Technicien qualifié et technicien supérieur) ainsi que le personnel visé par l'accord ne figurant pas aux annexes 2 et 5 de la CCN 66 et n'ayant pas encore bénéficié du versement de cette indemnité mensuelle.

2.2.2 Conditions d'application de cette indemnité mensuelle dans le temps

L'indemnité instituée par le présent accord sera versée mensuellement au personnel concerné à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du présent accord dans les délais prévus ci-dessus.

Cependant, la pérennité du versement de cette indemnité est conditionnée (1) à l'absence, dans l'avenir, de toute disposition contraignante pour l'Association prévoyant l'application de mesures « Ségur » ou équivalentes couvrant une partie ou l'ensemble du personnel visé par le présent accord, (2) à la capacité de financement suffisante des présentes mesures par l'Association, notamment en cas d'alerte du commissaire aux comptes sur ce point et (3) au maintien de la mesure *Laforcade 1* ou du complément de rémunération aux personnels sociaux-éducatifs eu égard aux dispositions les instituant.

En conséquence, en cas (1) de parution de telles dispositions contraignantes pour l'Association au cours de l'application du présent accord ou (2) d'une capacité de financement insuffisante de l'Association ou (3) de l'arrêt ou de la suspension de la mesure *Laforcade 1* ou du complément de rémunération aux personnels sociaux-éducatifs, le versement de l'indemnité instituée par le présent accord cessera, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

Dans l'une ou l'autre de ces hypothèses, les Parties conviennent en outre que le présent accord sera réexaminé par elles. La convocation des organisations syndicales à cette nouvelle négociation fera l'objet d'une information préalable à l'ensemble des salariés par le biais d'une note de service.

2.2.3 Versement de cette indemnité mensuelle

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés et elle est identifiée sur le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

2.2.4 Modalités de prise en compte de cette indemnité

L'indemnité mensuelle instituée par le présent accord ne sera pas prise en compte en cas d'évolution du coefficient ou du point ou de l'ancienneté d'un salarié de l'Association.

La réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires n'a pas pour effet de majorer le montant de l'indemnité.

Cette indemnité mensuelle est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- Au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu un cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail (auquel cas cette indemnité mensuelle ne sera pas versée pendant lesdites suspensions puisque son montant est déjà pris en compte dans le calcul du maintien de salaire) ;
- A l'indemnité de congés payés (auquel cas cette indemnité mensuelle ne sera pas versée pendant la prise desdits congés payés puisque son montant est déjà pris en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés)
- Aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle instituée par le présent accord n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés à l'article 1 du présent accord, en vertu de quelque source que ce soit (et notamment : accords de branche, d'entreprise, d'établissement, décision unilatérale de l'employeur, usage ou recommandation patronale).

III. REVISION-DENONCIATION

3.1 REVISION

Le présent accord pourra être modifié ou révisé selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

3.2 DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes conformément aux conditions et délai fixés aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) ainsi qu'aux parties signataires.

IV. DEPOT-PUBLICITE

4.1 DEPÔT A LA COMMISSION NATIONALE D'AGREMENT

Le présent accord est soumis à homologation de la commission nationale d'agrément (art. L.314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles). Il entrera en vigueur à la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément.

4.2 DEPÔT A LA DREETS

L'accord fera l'objet d'un dépôt électronique auprès de la DREETS compétente via le site téléaccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>). Un exemplaire original du présent accord sera par ailleurs déposé au Secrétariat-Greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Le dépôt du présent accord doit être accompagné des pièces visées à l'article D. 2231-7 du code du travail.

Un exemplaire sera, par ailleurs, établi pour chaque partie. Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Association et non signataires de celui-ci.

Son existence sera signalée par affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel [le cas échéant, et sur intranet].

V. DATE D'EFFET –DUREE

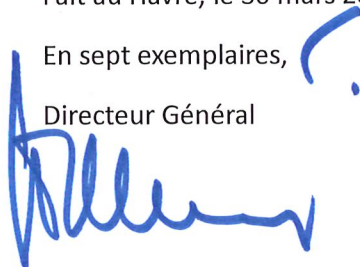
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2023.

Fait au Havre, le 30 mars 2023

En sept exemplaires,

Directeur Général



Délégué Syndical CGT



Déléguée Syndicale CFE-CGC



Déléguée Syndicale CFDT



Délégué Syndical FO

