

PROCES-VERBAL

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2021

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 désaccord dans les termes qui suivent :

1/ Déroulement des négociations

Les parties se sont rencontrées le 02 décembre 2021, pour fixer le calendrier de la Négociation Annuelle Obligatoire, puis se sont rencontrées à 3 reprises :

- Le 06 janvier 2022 ;
- Le 25 février 2022 ;
- Le 28 mars 2022.

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 :

- Récapitulatif des primes : nombre des bénéficiaires des indemnités non conventionnelles (indemnité mensuelle liée aux fonctions/ indemnité mensuelle liée au poste) avec répartition cadres/non cadres et nombres d'ISP temporaires cadres pour la cellule appel à projet.
- Liste des tuteurs référents au 31/12/2021.
- Etat des lieux journées enfants malades par établissements du 01/01/2021 au 30/11/2021 (nombres de salariés concernés et nombre de jours utilisés).
- Liste des véhicules de services par établissement.
- Nombre de salariés concernés par les repos supplémentaires (nombres de salariés par établissements concernés par la pose des REPS du 01/06/2020 au 31/12/2020 et du 01/01/2021 au 30/11/2021).
- Etude coût augmentation des paliers des congés d'ancienneté (CPA) :
 - o Etat des lieux des CPA au 31/12/2021.
 - o Hypothèse 1 d'augmentation des CPA : à partir de 15 ans d'ancienneté, 6 jours ouvrés au lieu de 5.
 - o Hypothèse 2 : à partir de 15 ans d'ancienneté, 6 jours ouvrés au lieu de 5 / à partir de 20 ans d'ancienneté, 8 jours ouvrés au lieu de 5.
 - o Hypothèse 3 : à partir de 15 ans d'ancienneté, 6 jours ouvrés au lieu de 5 / à partir de 20 ans d'ancienneté, 8 jours ouvrés au lieu de 5 / à partir de 25 ans d'ancienneté, 10 jours ouvrés au lieu de 5.
- Nombre de repas facturés aux salariés : avantages en nature repas et repas payants de janvier à novembre 2021 par établissements (répartition nombres de salariés concernés / nombres d'AN et de repas payants).
- Nombre de jours de transfert par établissement sur 2021.
- Etat des lieux par établissement des personnels Ligue Havraise faisant apparaître si ces personnels bénéficient bien des congés payés annuels supplémentaires (annexes et article CCN 66) correspondant :
 - Personnels des services généraux non cadres – annexe 5 art.8
 - Personnels paramédicaux non cadres (*psychologue, chef de service paramédical, ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, à temps plein et temps partiel*) – annexe 4 art.6
 - Personnel administratif gestion non cadre – annexe 2 art.6
- Récapitulatif théorique et réel heures de délégation par mandat.
- Estimation coût d'un salarié pour maintien des cotisations salariales en temps partiel avant départ à la retraite.

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	<ul style="list-style-type: none"> - CFDT: Augmentation des salaires: Proposition de points supplémentaires par palier d'ancienneté au-delà de la grille. - FO: Rallongement des grilles de rémunération: En NAO 2020 la Ligue Havraise prévoyait d'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, qu'en est-il? 	<p>⇒ Une étude sur la charge financière de cette mesure a été présentée lors des dernières NAO par la Direction avec application de différentes hypothèses. Par exemple pour le rallongement de grille avec un minimum de 20 point en plus (environ 64 euros net de plus par mois) par nouveaux paliers et la création d'un nouveau pallier après 32 ans et un pallier après 36 ans cela représenterait une charge financière de 100 000 euros sur 5 ans. Comme pour la charge financière de l'art 39 la dépense supplémentaire ne sera pas opposable à l'ARS.</p> <p>⇒ Aujourd'hui nous sommes sur la fin de notre CPOM, dans 2 ans ce sera le début du dialogue de gestion sur le début de l'année 2022 pour faire un point étape sur le respect de nos objectifs CPOM. A voir par rapport à l'enveloppe budgétaire restante, au regard de la déclinaison du « SEGUR » de la santé dans notre branche en cours qui doit être financée par l'ARS, pour intégrer ces éléments dans le prochain CPOM.</p> <p>⇒ Une fois que l'ensemble des mesures « SEGUR » auront été déclinées par le gouvernement et la branche pour le personnel des établissements et services de la Ligue Havraise. Les partenaires sociaux et la direction réexaminerons les moyens de palier à une éventuelle iniquité pour la partie du personnel non concerné par ces mesures. L'étude d'impact sera alors refaite hors salariés bénéficiant des mesures LAFORCADE 1, SEGUR 2 et celles à venir.</p>

CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Application du SEGUR pour tous avec rétroactivité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Application effective à la Ligue Havraise de la rétroactivité prévue par les textes lors de l'entrée en vigueur des mesures de branche en début d'année 2022 : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesure « Laforcade » 1 (Recommandation patronale de branche) : rétroactivité des 238 euros brut/mois (183 euros net) au prorata du temps de travail, dès novembre 2021 pour le personnel soignant dans les établissements financés par l'ARS et le Conseil Départemental. ▪ → Mesure « Ségur 2 » (Recommandation patronale de branche) : rétroactivité des 38 euros brut par mois au prorata du temps de travail, dès le 1^{er} janvier 2022 pour une partie du personnel soignant (hors AES et AMP) dans les établissements financés par l'ARS. La déclinaison du « SEGUR » pour les personnels éducatifs a été annoncée par le gouvernement avec une entrée en vigueur possible en juin 2022 mais pour le moment aucun texte d'application n'est paru. Aujourd'hui la Ligue Havraise a versé à toutes les personnes concernées les indemnités prévues dans les 2 mesures ci-dessus, sans avoir obtenu la totalité des financements par l'ARS et le CD pour le moment. - Pas prévu dans CPOM et trop important au niveau budgétaire.
FO	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation pour tous au-delà du cadre conventionnel pour rattrapage de la baisse du pouvoir d'achat - Avoir une lisibilité sur les promotions salariales qui vont au-delà du cadre conventionnel. - Arrêt du gel de la majoration familiale. Ou en est la réflexion de l'association sur le sujet des parents isolés, demandé en NAO 2020. <i>Avez-vous déjà engagé une action avec 4S prévention auprès des salarié(e)s en difficultés ?</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Il n'y a pas de promotions salariales qui vont au-delà du cadre conventionnel à la Ligue Havraise. - Sujet personnel et problématique pour déterminer les vrais parents isolés. Une action est en cours pour se rapprocher des personnes en difficulté via les demandes d'acompte avec 4S prévention.

FO	<p>- Point sur l'embauche des CDD stagiaires non sélectionnés. En cas d'embauche poste pour poste il n'y a pas de problématique sauf à respecter la reprise d'ancienneté. Cependant l'indemnité différentielle permettant au CDD d'être rémunéré à hauteur du coefficient correspondant au poste n'est pas toujours respectée.</p>	<p>- Une étude sur les indemnités différentielles versées selon les établissements a fait ressortir qu'elles étaient essentiellement versées sur les FAM et CAJ sur les postes remplacés en CDD pourvus pas des personnes n'ayant pas forcément le diplôme correspondant au poste (ex : AMP remplace un ES ou autre). Sur les autres établissements généralement les personnes remplaçantes ont le diplôme qui correspond au poste ou alors dans certains cas les CDD n'ont pas du tout de diplôme valorisable. Personnel non diplômé recruté en CDD uniquement en raison de la tension sur les métiers AMP/AES/AS. L'application de cette indemnité différentielle est faite automatiquement en cas de non correspondance des diplômes (si le salarié a un diplôme valorisable dans le domaine éducatif ou du soin prévu dans la CCN 66). S'il y'a eu oubli la régularisation est faite automatiquement.</p> <p>⇒ Concernant les métiers en tension la direction va étudier le coût d'une embauche de plusieurs alternants (quota minimum) pour obtenir une prise en charge partielle des salaires (aide à l'embauche) afin d'encourager la formation de nouveaux professionnels qui aujourd'hui n'ont pas les diplômes correspondant aux besoins des établissements et aux exigences de la CCN 66 et des organismes financeurs (diplôme d'état).</p> <p>- Problème des véhicules qui sont en mauvais état. Rappel à faire au niveau des directions et des salariés pour faire attention aux véhicules et déclarer les accidents. Vérifier si chaque véhicule est bien utilisé et dans la négative, revoir la répartition vers les établissements où les besoins en véhicule seraient plus importants. Rappel des règles pour l'utilisation à titre uniquement professionnel des véhicules de services pour les cadres.</p>
FO/CGT/CFDT	<p>- Déblocage de l'article 39 : CFDT : 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.</p>	<p>- 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). Aujourd'hui il n'est appliqué pour personne.</p>

luc

	<p>FO : Nous redemandons l'application de plein droit de la majoration d'ancienneté de l'Article 39 au moins une fois dans la carrière du salarié.</p> <p>CGT : Article 39</p> <p>Documents demandés : FO => Récapitulatif des primes et indemnités non conventionnelles par établissement, CSP, durée et motifs, primes appel à projet. Détails des primes des cadres ayant « remontés » des appels d'offres. CGT => Détail des primes par établissements et par métiers, hors prime Covid ou autre prime pouvoir d'achat.</p> <p>Document fournis : Récapitulatif des primes : nombre des bénéficiaires des indemnités non conventionnelles (indemnité mensuelle liée aux fonctions/ indemnité mensuelle liée au poste) avec répartition cadres/non cadres et des ISP temporaires cadres pour la cellule appel à projet.</p>	<p>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> <p>⇒ Une fois que l'ensemble des mesures « SEGUR » auront été déclinées par le gouvernement et la branche pour le personnel des établissements et services de la Ligue Havraise. Les partenaires sociaux et la direction réexaminerons les moyens de pallier à une éventuelle iniquité pour la partie du personnel non concerné par ces mesures. L'étude d'impact sera alors refaite hors salariés bénéficiant des mesures LAFORCADE 1, SEGUR 2 et celles à venir.</p> <p>⇒ Les syndicats ont relevé que les documents donnés ne correspondent pas aux attentes : manque de précisions notamment sur le nombre de point par personne. Cela ne fait pas partie des obligations de l'employeur et serait contraire au respect de la confidentialité des données salariales.</p>
Conditions de travail		
CFDT-CGT	<p>CFDT : Repos supplémentaires accord temps de travail : Passage de 1 à 2 jours par trimestre.</p> <p>CGT : Mise en place des 4 jours supplémentaires pour les internats.</p>	<p>- Un bilan a été fait sur le coût de la mise en place des Repos supplémentaires depuis l'entrée en vigueur de l'accord temps de travail (chapitre 4 de l'accord) = 50 000 euros de REPS posés + coût remplacement des personnes en repos le cas échéant.</p> <p>⇒ La direction ne peut répondre favorablement à la demande de passage de 1 à 2 jours de repos supplémentaires par trimestre pour</p>

Documents demandés :

CFDT => Nombre de salariés concernés par les repos supplémentaires.

Document fournis : Nombre de salariés concernés par les repos supplémentaires (nombres de salariés par établissements concernés par la pose des REPS du 01/06/2020 au 31/12/2020 et du 01/01/2021 au 30/11/2021).

les salariés ne bénéficiant d'aucune disposition conventionnelle octroyant un repos ou un congé supplémentaire lié à la fonction ou au rythme de travail.

En effet-la mise en place de congé assimilable à des congés trimestriels pour les personnels 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.

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) :

« Intégration des congés trimestriels à l'annexe 10 : refus d'agrément

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]. »

- 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.

CFDT

- Congés d'ancienneté :
 - ✓ Passage à 2 jours par 15 ans d'ancienneté.
 - ✓ Augmentation des paliers au-delà de 15 ans d'ancienneté 2 jours à 20 ans et 2 jours à 25 ans.

Demande de documents :

Nombre de salariés concernés par les congés d'ancienneté par tranche d'attribution.

Documents fournis :

Etude coût augmentation des paliers des congés d'ancienneté (CPA) :

- Etat des lieux des CPA au 31/12/2021
- Hypothèse 1 d'augmentation des CPA : à partir de 15 ans d'ancienneté, 6 jours ouvrés au lieu de 5.
- Hypothèse 2 : à partir de 15 ans d'ancienneté, 6 jours ouvrés au lieu de 5 / à partir de 20 ans d'ancienneté, 8 jours ouvrés au lieu de 5.
- Hypothèse 3 : à partir de 15 ans d'ancienneté, 6 jours ouvrés au lieu de 5 / à partir de 20 ans d'ancienneté, 8 jours ouvrés au lieu de 5 / à partir de 25 ans d'ancienneté, 10 jours ouvrés au lieu de 5.

CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - Tickets restaurant : Au choix du salarié : Attribution des tickets restaurant à l'ensemble des salariés. <p>Demande de documents : Nombre de repas facturés aux salariés. Nombre de salariés concernés par le paiement des repas.</p> <p>Documents fournis : Nombre de repas facturés aux salariés : avantages en nature repas et repas payants de janvier à novembre 2021 par établissements (répartition nombres de salariés concernés / nombres d'AN et de repas payants).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accord « Transport et mobilité individuelle » : La CFDT souhaiterait travailler sur un accord « transport et mobilité individuelle ». Mise en place du forfait mobilités durables. 	<ul style="list-style-type: none"> - En tant qu'employeur, nous n'avons pas l'obligation de fournir de titres-restaurant aux salariés sachant que la restauration est prise en charge par un autre moyen (cantine sur les établissements). <ul style="list-style-type: none"> - Sur les problématiques environnementales et notamment concernant la mise en place de transports « propres », elles sont intégrées directement dans nos projets Schéma Directeur Immobilier (SDI) futurs (installation de recharge électrique, parc de vélo, installation de panneaux solaires ou autres système d'énergie renouvelable...). Une enquête sur cette question doit être faite en avril-mai auprès des salariés en relation avec la mission RSO pour examen et construction du forfait mobilité durable adaptée aux besoins des personnels de la Ligue Havraise.
CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - Accord transfert : Augmentation du nombre de jours selon le nombre de résidents. <p>Documents demandés : Nombre de jours de transfert par établissement sur 2021</p> <p>Documents fournis : Nombre de jours de transfert par établissement sur 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les transferts concernant les compétitions sportives auxquels des usagers de l'établissement sont inscrits devront suivre la procédure transfert en cas de dépassement du temps de travail mais ne seront plus décompté du quota de jours de transfert par établissement. Il est possible d'envisager de dépasser le quota des 10 jours selon la taille de l'établissement et en raisons de circonstances particulières.
CFDT		

CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Point tuteur référent (liste par établissement, mission). Harmonisation des pratiques et moyens nécessaires. <p>Documents demandés : Liste des tuteurs référents par établissement</p> <p>Documents fournis : Liste des tuteurs référents par établissement au 31/12/2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un premier bilan diagnostic a été établi auprès de chaque établissement pour connaître les pratiques existantes au sein des établissements depuis la mise en place des tuteurs référents et des livrets, etc. Ce bilan a été présenté à la commission GPEC et aux référents tuteurs. Suite à la réunion avec les tuteurs référents le 28 février 2022 plusieurs idées de développement ont été lancées et mises en place : Création d'un partage commun pour les tuteurs référents pour partage des outils, d'une adresse mail commune à tous les référents tuteurs pour échanger sur leurs problématiques et partager les CV des stagiaires. Création sur l'intranet d'une base documentaire commune pour tous les stagiaires à terme. Lancement de groupe de travail pluriannuel pour permettre de remettre une dynamique de groupe en place et d'y intégrer les partenaires extérieurs (écoles, centre de formation...) afin de faciliter le recrutement des futurs professionnels au sein des étudiants. - Aujourd'hui pas d'indicateurs sur le temps passé sur les écrans. A voir pour une étude de terrain sur l'impact des temps informels. Recrutement d'un demi ETP de formateur IMAGO et logiciel pour refaire le tour des besoins en formations de toutes les personnes formées à l'origine et formation des nouveaux arrivants (CDI, CDD, stagiaires) + amélioration continue de l'outil. - Les usagers qui ont changé d'établissement sont toujours accessibles après le transfert sur l'autre établissement (en lecture seule pour l'établissement de départ). Les usagers sortis : les professionnels ont la possibilité d'accéder aux dossiers des usagers sortis de l'établissement ou de l'association mais uniquement en « lecture seule ».
-----	--	--



	<ul style="list-style-type: none"> - Diminution du nombre de saisie des codes de connexion <p>Documents demandés : Etat des lieux journées enfants malades par établissements</p> <p>Document fournis : Etat des lieux journées enfants malades par établissements du 01/01/2021 au 30/11/2021 (nombres de salariés concernés et nombre de jours utilisés).</p>	<p>Dans l'enfance : suivi à 3 ans. Effectivement les professionnels ne peuvent pas écrire dans IMAGO les CR de leurs « points téléphoniques » effectués dans le cadre de ce suivi à 3 ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il n'est pas possible de baisser le niveau de sécurité d'accès à IMAGO DU sachant que les ordinateurs sont partagés sur les établissements. La réglementation RGPD et la sécurité informatique sont incontournables. C'est pour les mêmes raisons qu'il est également très important de se déconnecter dès que le pc n'est plus utilisé.
FO	<p>Nous demandons en préalable à certaines revendications de notre syndicat un état des lieux par établissements des personnels LIGUE HAVRAISE suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personnels des services généraux non cadres – annexe 5 art.8 - Personnels paramédicaux non cadres (<i>psychologue, chef de service paramédical, ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, à temps plein et temps partiel</i>) – annexe 4 art.6 - Personnels paramédicaux non cadres, autres personnels – annexe 4 art.6 - Personnels administratif gestion non cadre – annexe 2 art.6 <p>Cet état des lieux devra faire apparaître si ces personnels bénéficient bien des congés payés annuels supplémentaires comme spécifié par annexe et article de la CCN66.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de disparité constatée aujourd'hui sur l'application des congés trimestriels par rapport à ce qui est prévu par les textes et la jurisprudence.

	<p>Suite à cet état des lieux et s'il y a disparité nous demanderons l'égalité de traitement pour tous les salariés de la LIGUE HAVRAISE concernés par ces annexes et articles.</p> <p>Documents fournis :</p> <p>Etat des lieux par établissement des personnels Ligue Havraise faisant apparaître si ces personnels bénéficient bien des congés payés annuels supplémentaires (annexes et article CCN 66) correspondant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personnels des services généraux non cadres – annexe 5 art.8 ▪ Personnels paramédicaux non cadres (<i>psychologue, chef de service paramédical, ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien, à temps plein et temps partiel</i>) – annexe 4 art.6 ▪ Personnel administratif gestion non cadre – annexe 2 art.6 	
Gestion des Emplois et des parcours professionnels		
FO-CFDT-CGT	<ul style="list-style-type: none"> - CFDT : Départ à la retraite : mise en place d'une procédure /note pour organiser le départ en retraite de la même façon dans les établissements (au choix du salarié) Accord intergénérationnel : Aménagement des fins de carrière Préparation du remplacement - CGT : Accord fin de carrière (étude incidences financières pour réduction temps de travail avec maintien des cotisations) Réduction du temps de travail avec maintien des cotisations patronales à taux plein. - FO : Nous redemandons l'ouverture de négociations sur la mise en place à la Ligue havraise d'un accord dit de préparation à la retraite. Les réponses NAO 2020 ne sont pas en lien direct avec 	<ul style="list-style-type: none"> - Une note sera rédigée pour les départs à la retraite. - Retraite progressive // maintien des cotisations retraites en cas de temps partiel : Sur la retraite progressive : Il s'agit d'un dispositif légal dont le salarié peut faire la demande à l'employeur. Conditions légales pour en faire la demande : ⇒ Exercer une activité à temps partiel ; ⇒ Justifier de 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes ;

notre demande : cet accord pourrait permettre à tout salarié proche de la retraite de bénéficier d'un temps partiel tout en conservant un 100% de charges sociale afin de ne pas influencer sur sa pension retraite. Par exemple pour un ETP à 0.8 le salaire net sera de 0.8 avec ses charges sociales salarié et le prorata de 0.20 salarial et patronal serait pris en charge par l'employeur. Soit un net à 0.8 mais un total de charges à 100% qui n'impacterait pas le calcul de la pension. Ainsi on préparerait le salarié à vivre avec un revenu moindre se rapprochant de sa pension sans pour autant impacter le montant initial de cette dernière.

⇒ Avoir atteint, à la date d'effet de la fraction de pension de retraite progressive, l'âge légal de départ en retraite, diminué de 2 années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans (c. séc. soc. [art. L. 351-15](#)).

Le bénéfice de la retraite progressive suppose d'exercer une activité à temps partiel d'au minimum 40 % et d'au maximum 80 % de la durée du travail à temps complet (c. séc. soc. [art. R. 351-41](#)).

Le salarié commence à percevoir une partie de sa retraite sur le temps de travail non rémunéré du temps partiel.

Ce dispositif est différent et non compatible avec le maintien des cotisations retraites en cas de temps partiel.

Sur le maintien des cotisations retraites en cas de temps partiel : ce dispositif se fait sur accord individuel du salarié et de l'employeur. Il permet le maintien des cotisations d'assurance vieillesse sur la partie non-rémunérée du temps partiel afin que le salarié continue à cotiser à temps plein tout en travaillant à temps partiel et en étant rémunéré à temps partiel.

Estimation du coût supplémentaire pour la Ligue par salarié sur la base d'un indice moyen non cadre entre 56 et 65 ans (coefficient 534) => + 1607 € de cotisations patronales et salariales supplémentaires par an et par salarié à la charge de la Ligue Havraise.

⇒ **Maintien des réunions d'information sur la retraite ouverte au 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.**

Possibilité ouverte aux établissements concernés par un départ à la retraite de prévoir une arrivée anticipée du remplaçant via un CDD de surcroît avant le CDI pour le transfert des connaissances avant le

M

		<p>départ. Maximum un mois, temps à évaluer en fonction du poste occupé et disponibilité du futur remplaçant.</p> <p>+ Autres mesures à aborder lors de négociations spécifiques pour un accord sénior en juin ou septembre selon calendrier des négociations.</p>
CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - Formation : Abondement employeur au CPF : <ol style="list-style-type: none"> 1. Couvrir les frais restants liés à la formation choisie par un salarié, en ajoutant la somme manquante à ses droits déjà acquis. 2. Augmenter l'enveloppe formation disponible pour chacun des salariés pour les inciter davantage à se former ou leur permettre à accéder aux formations autres que collectives. 3. Favoriser les bilans de compétences et la VAE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si la formation suivie par le biais du CPF a un lien avec le projet professionnel du salarié au sein de la Ligue Havraise cela est déjà possible notamment pour les formations individuelles ne pouvant pas rentrer dans le Plan de Développement des Compétences. Le salarié peut utiliser son CPF et la Ligue Havraise peut abonder en fonction de la formation choisie. Pour les bilans de compétences et les VAE aujourd'hui ils ne sont plus remboursés par l'OPCO, ils ne sont donc plus pris en charge via le PDC, cependant le salarié peut utiliser son CPF pour le financement initial et la Ligue peut abonder si le financement n'est pas suffisant selon la situation professionnelle du salarié.
Durée et organisation du travail		
CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi des compteurs horaires par établissement (demande d'un état des lieux par établissements) - Mise en place du comité de suivi ; - Récupération des CT pour les personnels des SESSAD en cas d'arrêt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les plannings théoriques et un état des lieux de l'application de l'accord sur l'aménagement du temps de travail dans chaque établissement ont été envoyés aux partenaires sociaux en vue de la commission de suivi à venir. La réunion a été fixée au 31 mars avec les syndicats signataires de cet accord, la direction et en présence des directrices des différents établissements. - Pour rappel : « Sur ce point, rappelons que la fermeture de l'établissement constitue un mode de fonctionnement collectif



		<p>répondant notamment aux contraintes liées aux vacances scolaires. Dès lors que l'employeur a satisfait à ses obligations quant à la consultation des représentants du personnel pour ce qui concerne la fermeture de l'établissement et le positionnement des congés conventionnels sur cette période, il ne nous apparaît pas que le report du congé conventionnel s'impose à l'employeur.</p> <p>Ainsi, si le salarié est absent au moment de l'attribution du congé de manière collective par exemple à l'occasion d'une fermeture, il ne peut prétendre, ni à « récupération », ni à compensation des congés non pris. » (Source NEXEM)</p> <p>Sur le SESSAD le congé est fixé de manière collective sur une période de 15 jours strictement définie et après passage en CSE (sur certaines vacances scolaires) ils sont donc à poser et à récupérer uniquement dans ces 15 jours et ne peuvent être reportés ultérieurement.</p>
Egalité professionnelle		
CFDT-FO-CGT	Pas de question	Pas de question
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"> - Cf. « accord dialogue social 2022 » : les visites trimestrielles et la rédaction des bilans sont prévus dans la journée hebdomadaire fixée pour tous les membres de la CSST et décomptée en temps de travail effectif (7h). Mesure mise en place après les élections professionnelles de mai 2022.
CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Conciliation exercice du mandat et poste de travail habituel. Charges de travail au prorata du temps de délégation (remplacement des élus). <p>Documents demandés : Récapitulatif théorique et réel heures de délégation par mandat.</p> <p>Documents fournis : Récapitulatif théorique et réel heures de délégation par mandat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de remplacement automatique des élus mais évaluation de la charge de travail pour le reste des équipes en cas d'absence. Une réunion est prévue avec toutes les directions après les élections pour faire un point sur la charge de travail des équipes en fonction des mandats et heures de délégation de chacun des nouveaux élus et RP.

FO-CGT-CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - CGT : Intranet - FO : Ou en est l'intranet dédié aux organisations syndicales ? - CFDT : Mise en place de l'intranet ou possibilité en attendant de faire l'information par mail. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'intranet est en cours de création au niveau du service communication. Contenu élaboré en collaboration avec les représentants du personnel et les syndicats pour la partie IRP. Devrait être ouvert en septembre.
BDES CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un moteur de recherche sur la BDESE 	<ul style="list-style-type: none"> - En attente évolution du logiciel ou recherche autre logiciel plus pratique.

2/ Mesures unilatérales prises par l'employeur

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

- Mise en place d'une enquête générale sur les transports au sein de la Ligue Havraise en avril/mai pour examen et estimation d'un forfait « mobilités durables ». Dans cadre de la RSE.
- Continuer les réunions d'information sur la retraite via la CARSAT pour les plus de 50 ans.
- Mise en place de stage de préparation à la retraite sur 2022.
- Rédaction d'une note pour l'organisation des départs à la retraite sur les établissements.
- Ouverture de l'intranet au dernier trimestre 2022.

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 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 29 avril 2022

Michel CAPPE
Directeur Général

Michèle TIROLIEN
Déléguée syndicale CFDT

Benoît FLOQUET
Délégué syndical CGT

Didier QUEILLE
Délégué syndical FO

