

PROCES-VERBAL

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023

Entre les soussignés :

L'Association la Ligue Havraise pour l'aide aux personnes handicapées dont le siège social est situé 120 rue de la Pique en mare – 76620 Le Havre, représentée par Monsieur Michel CAPPE, en sa qualité de Directeur Général

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentées respectivement par :

Madame Stéphanie BLONDEL, déléguée syndicale CFDT

Monsieur Benoît FLOQUET, délégué syndical CGT

Madame Frédérique HACHE, déléguée syndicale CFE-CGC

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 les décisions suivantes :

1/ Déroulement des négociations

Les parties se sont rencontrées le 29 novembre 2023, pour fixer le calendrier de la Négociation Annuelle Obligatoire, puis se sont rencontrées à 4 reprises :

- Le 20 décembre 2023 ;
- Le 19 janvier 2024 ;
- Le 9 février 2024 ;
- Le 16 février 2024.

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. Primes et indemnités non conventionnelles 2023
2. Primes de caisse par établissement et CSP
3. Nombre de caisses résidents et établissements
4. Nombre de salariés de nuit
5. Remboursement transport 2022-2023 + information abonnement parking sans prise en charge employeur
6. Salariés CDI ayant + de 15 ans d'ancienneté
7. Informations Hublo remplacement Mas de Rouelles
8. Absences Repos Supplémentaires 2022-2023
9. Récapitulatifs enfants malades du 01 janvier au 30 novembre 2023
10. Liste formation numérique et personnes formées par établissement de janvier à août 2023
11. Heures délégations théoriques et réelles 2023
12. Salariés non-cadres fin de grille au 30 novembre 2023
13. Synthèse hypothèse rallongement de grille 2022
14. Nombre de caisses résidents et de résidents par caisse par établissements 2023
15. Tableau répartitions caisses résidents et établissements
16. Tableau de synthèse temps d'écrits et de réunions par établissement
17. Point d'étape APP Cadres intermédiaires 2023
18. Informations concernant les APP des Cadres intermédiaires
19. Informations véhicules de fonction (avec avantage en nature en paie)
20. Trame CDI Cadre modèle
21. Trame CDD surcroît modèle
22. Trame CDD remplacement modèle
23. Trame CDI non-cadre modèle

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-CGT-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). Pourrait être un motif d'attractivité pour garder nos professionnels seniors. (CFDT) - Augmentation de la grille en année (un palier 28-32 et un 32-36) les salariés en fin de grille n'ont plus d'augmentation à part les revalorisations du point dans le même temps allongement des carrières avec la réforme des retraites (CGT) - Le rallongement des grilles de rémunérations : <ul style="list-style-type: none"> o 28/32 ans -> 30 pts. Ce 1er seuil reste pour nous une priorité car les personnels concernés ne voient plus d'évolution salariale malgré les revalorisations cycliques du SMIC o 32/36 ans -> 30 pts o 36/40 ans -> 30 pts (FO) - Nouvelle proposition FO pendant les négociations : prendre les 28 ans d'ancienneté par rapport à l'entrée en CDI au sein de la Ligue Havraise. 	<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. - Même chose pour le rallongement des grilles de rémunération ne toucherait pas forcément les personnes ayant le plus d'ancienneté au sein de la Ligue Havraise mais seulement ceux ayant de l'ancienneté sur la grille (reprise d'ancienneté // ancienneté moins importante en cas de changement de grille suite mobilité interne).
CFDT-CGT-FO- CFE-CGC	<ul style="list-style-type: none"> - 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) - Augmentation des salaires Article 39 (CGT) - L'application de l'Article 39 (FO) - Déblocage / Application de l'article 39 (CFE-CGC) 	<ul style="list-style-type: none"> - A ce jour il y'a 36 salariés qui ont plus de 28 ans d'ancienneté. Mais pour le moment pas d'accord sur la mise en place d'un congé d'ancienneté supplémentaire. - 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 NAO 2021 mais le montant du coût supplémentaire était déjà trop important à l'époque pour être opposé à l'ARS (environ + 880 000€ sur les 6 premières années d'application). Et si application discrétionnaire => Problématique des mesures discriminatoires.
CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation pour tous au-delà du cadre conventionnel pour rattrapage de la baisse du pouvoir d'achat (CGT) 	<ul style="list-style-type: none"> - SEGUR pour tous déjà versé et non pris en charge par nos financeurs.

<p>CFDT- FO</p>	<p>- Prime de caisse : Augmentation de la prime de caisse pour les assistantes ou salariés ayant en charge la gestion de la caisse des résidents, appliquer un coefficient en relation au nombre personnes concernées. (10 points dans convention collective et 15 points pour la prime de caisse des résidents.) (CFDT)</p> <p>- Lors des NAO 2022 votre réponse précisait - « une prime de caisse est prévue à l'Art. 7 de la CCN66 ». Merci de préciser votre réponse afin d'éclaircir la réalité de ce qui est pratiqué à la Ligue Havraise. (FO)</p>	<p>- Une « prime de caisse » est prévue à l'art. 7 de la CCN 66 « a) <i>Indemnité de gestion et de responsabilité</i> <i>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.</i> »</p> <p>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 sous la forme d'un avenant individuel. Leur responsabilité étant plus étendue sur ces périmètres que celles des professionnels de proximité (ES ou AMP) habituellement :</p> <p>A ce titre, vous devez assurer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la gestion et le suivi de l'encaissement et du décaissement de toutes les espèces dans la caisse du résident, - la gestion des cartes de crédit des résidents remis par leur famille ou leurs représentants légaux, - la demande de réassort auprès de la famille ou des représentants légaux, en cas de crédit insuffisant pour le résident. <p>La tenue des caisses fait l'objet d'un contrôle à posteriori toutes les fins de mois par l'assistante ou le chef de service de l'établissement.</p> <p>En cas d'erreur de caisse ou de perte d'espèces ou de cartes vous pouvez être amenée à rembourser les sommes manquantes.</p> <p>La Convention Collective ne fait pas de distinction selon les caisses gérées (établissement ou résidents) ou selon le nombre de caisses tenues. Application du montant conventionnel pour toutes les personnes concernées par la gestion de la caisse de façon élargie (cf. détail ci-dessus) comme c'est déjà le cas aujourd'hui.</p> <p>Question à se poser sur l'équilibre de la charge de travail selon les établissements en fonction du nombre de caisse de caisse des résidents à gérer.</p>
-----------------	---	---

Conditions de travail	
CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation du repos compensateur de nuit : passer de 7% à 10% (CFDT).
CFDT-FO	<ul style="list-style-type: none"> - Congés d'ancienneté suite à l'allongement du départ en retraite à 64 ans et compte-tenu du « ralentissement » des négociations pour la CUE. Passage à 2 jours par 15 ans d'ancienneté (CFDT). - La mise en place d'un 6^{ème} jour de Congé d'Ancienneté donné en même temps que le 5^{ème} à 15 ans d'ancienneté (FO).
CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Extension de l'attribution des jours supplémentaires aux salariés en internat (CGT).
	<ul style="list-style-type: none"> - Proposition de paiement une fois par an des 3% de repos supplémentaires pour le personnel de nuit au regard de la pénibilité, calculée uniquement sur les heures de nuit effectuées entre 22h et 7h. Calcul au prorata des heures de nuit réellement effectuées dans l'année et payées une fois par an à la fin du décompte annuel. - La Direction partage la volonté des syndicats de valoriser davantage le travail de nuit et entend mettre en place cette mesure (cf. infra). - Il est toutefois précisé qu'une recommandation patronale AXESS au niveau de la branche, prévoit une revalorisation salariale du travail de nuit, sous certaines conditions. Ces mesures sont plus favorables que les mesures applicables actuellement au sein de la Ligue Havraise. Si la recommandation venait à être agréée, les mesures qu'elle prévoit se substitueront à celles applicables. - Il y'a aujourd'hui 145 salariés qui ont plus de 15 ans d'ancienneté. Pas de nouveaux congés d'ancienneté pour le moment. <p>➔ <i>Lors des négo et suite à la 1^{ère} réponse de la direction FO a demandé de revoir cette demande et de faire une estimation pour les salarié(e)s qui ont 28 ans d'ancienneté (date signature CDI). Estimation faite et refus de donner un CA à 28 ans, ce qui concernerait une trentaine de salarié(e)s.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La direction ne peut répondre favorablement à l'attribution des jours supplémentaires aux salariés en internat. 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. De plus la mise en place de ces jours entraînerait un coût financier trop important avec un impact non négligeable sur l'organisation d'établissement ouvert 7/7j et 24/24h. Les 4 repos supplémentaires

CFDT-CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Concernant les ½ journée enfant malade, faire le point au niveau réglementaire sur le certificat médical. A priori ce certificat ne fait pas partie des certificats réglementaires requis selon les textes officiels. (CF. https://solidarites-sante-gouv/IMG/pdf/331_annexe_certifs_medicau.pdf). La CFDT demande que cette obligation soit retirée et qu'une infographie claire soit préparée à l'attention des salariés en reprenant cette mise à jour (CFDT). - Augmentation de 2 demi-journée d'absence enfants malades. Généralisation de l'attestation sur l'honneur en cas d'absence pour enfant malade jusqu'à 18 ans (CGT). 	<p>mis en place dans le cadre de l'accord aménagement du temps de travail étant déjà un risque.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accord pour mise en place d'une autorisation d'absence type unique à remplir (disponible sur l'intranet) valable quel que soit l'âge de l'enfant sans certificat médical jusqu'à 18 ans. (Sauf maladie chronique sans limite d'âge mais avec justificatifs médicaux dans les conditions prévues lors des dernières NAO). La procédure Congés Payés sera remise à jour sur le sujet et une communication sera refaite à l'ensemble du personnel sur ce point. - Pas de demi-journée d'absence supplémentaires acceptées.
CFDT- FO	<ul style="list-style-type: none"> - Accord « Transport et mobilité individuelle » : La CFDT souhaiterait négocier un accord « transport et mobilité individuelle ». Proposition pour faire un accord ou bien participation pour l'achat d'un vélo électrique dans un premier temps (CFDT). - Mise en place d'un FMD Forfait Mobilité Durable (FO). 	<ul style="list-style-type: none"> - Accord pour prise en charge des abonnements transport à hauteur de 75% cette année (Bien informer que remis en place pour un an). (Rétroactivité sur janvier 2024). - A voir avec mise en place de la politique RSO.
CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - Concernant l'avantage carte Norauto d'être à la Ligue Havraise par rapport à Norauto, pourriez-vous faire une information claire aux salariés. Existe-t-il d'autres bénéfices pour les salariés Ligue Havraise ? En terme d'attractivité il serait intéressant de continuer dans cette démarche. (CFDT) 	<ul style="list-style-type: none"> - Avantage carte Norauto : 10% pour les salariés de la Ligue Havraise uniquement sur présentation d'un bulletin de paie. Pas d'autres avantages ailleurs.
CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Outil informatique : impact des nouveaux logiciels. Diminution des codes de saisie sur les ordinateurs. (CGT) - Application du cadre réglementaire et l'égalité de traitement des salariés dans un même établissement sur les écrits. (CGT) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas possible pour des raisons de sécurité informatique. Voir mail DSI sur la politique des mots de passe du 8 janvier 2024. - Aujourd'hui il existe bien des temps d'écrit et de réunion dans tous les établissements. Ils respectent le pourcentage de 10% fixé par l'accord

	<p>Pour les OS il y a une inégalité entre les différents établissements. Il faut réinterroger les déroulés dans les établissements.</p> <p>- Relevé horaire mensuel, selon le process mis en place depuis le 01/06/2021 : validation des fiches horaire des directrices renvoyées au siège, quel traitement de ces fiches est réalisé : HS au-delà des 35h, HS au-delà des 38h (18 RTT conventionnels), HS au-delà des 39h (23 RTT conventionnels) : récupération, paiement ? (CFE-CGC)</p>	<p>sur l'aménagement du temps de travail. Cependant ils peuvent être plus élevés sur certains établissements ou pour certains professionnels et selon les périodes en fonction de la possibilité matérielle de libérer ces professionnels et sur l'étendue des écrits à produire. Question à réinterroger sur l'ensemble des établissements pour le fonctionnement afin de permettre d'avoir un temps d'écrit avec moins de disparités.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de traitement spécifique. - Le législateur, avant l'intervention de la loi du 20 août 2008 qui a mis fin à la pratique des JRTT (bien que les accords antérieurs soient toujours valables), ne prévoyait pas le nombre de jours de RTT à accorder à chaque salarié. <p>Dans les faits, deux logiques étaient applicables :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Une logique d'acquisition : les JRTT correspondent chaque année à la différence entre 39 heures, ou moins, et 35 heures et, dans ce cas, le nombre de jours variera chaque année comme la durée annuelle. o Une logique forfaitaire : on détermine forfaitairement une fois pour toutes le nombre de jours de repos, qui ne sera alors pas modifiable. <p>En l'espèce, la CCN 66 prévoit un nombre de jours RTT minimum de 18 par an. C'est donc une logique d'acquisition forfaitaire qui est prévue par la CCN, et le nombre qui a été fixé une fois pour toutes par la Ligue Havraise est de 18, et non un nombre variant selon la durée du travail effectuée chaque année par les salariés concernés (39h ou 38h) en l'absence d'accord cadre sur le temps de travail.</p> <p>→ La DS de la CFE-CGC a demandé le document qui mentionne le fait qu'à la Ligue Havraise, 18 JRTT sont fixés mais ne l'a pas obtenu. C'est l'accord de branche qui détermine le nombre de JRTT : 38h=18 JRTT, 39h=23JRTT</p> <p>La disposition à laquelle fait référence la CFE-CGC est l'article 13 de l'accord du 1^{er} avril 1999 qui ne rend pas automatique l'attribution de</p>
--	---	--

CFE-CGC	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail : mentions légales qui doivent figurer sur le contrat, comment cela se passe-t-il à la Ligue Havraise ? (CFE-CGC) - Astreintes : quelle formalisation de l'organisation des astreintes. Plusieurs cadres ont fait part de leur souhait de réaliser des astreintes, demande restée sans réponse. Quelle information au CSE ? (CFE-CGC) 	<p>JRTT en cas de dépassement de la durée hebdomadaire. En effet, les termes « la réduction du temps de travail <u>peut</u> être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos » démontrent qu'il s'agit bien d'une <u>possibilité</u> pour l'employeur et les partenaires sociaux de mettre en place l'outil permettant d'accorder ces jours de réduction du temps de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les contrats sont revus régulièrement en fonction des modifications législatives. Les nouvelles versions en cours de modification sous IMAGO reprennent les dernières modifications de novembre 2023. Les éléments sont également donnés dans le dossier d'embauche remis aux CDI et disponibles également sur l'intranet. - Les astreintes sont prévues dans la CCN 66 art 16 annexe 6 dans les établissements assurant l'hébergement (accord de branche n°2005-04 du 22 avril 2005) ainsi que par le chapitre 3 de l'accord d'aménagement du temps de travail. <p>3 groupes d'astreintes sont constitués par périmètre sur les internats : 1 groupe MAS le Manoir (5 cadres), 1 groupe Mas les Constellations (3 cadres) et 1 groupe FAM/FED/ESAT (pour l'alarme) (5 cadres). Il n'y a pas de décision unilatérale. Il s'agit d'un choix d'organisation de l'employeur avec un forfait astreinte cadre. En cas de besoin la direction pourra solliciter d'autres cadres et ceux intéressés pourront se faire connaître par écrit.</p> <p>➔ FO demande que soit inscrit sur ce document la non réponse du DG : refus de donner des précisions sur le montant des astreintes versés aux intéressé(e)s. Demande faite lors de la dernière réunion. CFE-CGC : lors des échanges lors des réunions, la Dg a annoncé que la rémunération des astreintes était forfaitaire, donc non conventionnelle, aucun document officiel ne fait mention de l'organisation posée et du montant alloué. Point à relier à la question</p>
---------	---	--

CFE-CGC	<p>- Demande de la CFE-CGC de négocier un accord temps de travail cadres. (CFE-CGC)</p> <p>La DS de la CFE-CGC interroge la proposition de l'employeur considérant que la déléguée syndicale est la représentante des cadres et peut travailler sur les sujets directement avec les autres cadres en partant de la convention collective en amont de la négociation, la DS négocierait avec la DG comme les autres DS des autres syndicats.</p> <p>⇒ <u>Documents demandés :</u></p> <p>Par la CFDT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de surveillant(es) de nuit bénéficiant de ce repos - Nombre d'établissement concernés par cette mesure - Nombre de salariés ayant 15 ans d'ancienneté - Résultat des travaux de la RSO sur ce point - Etat de tous les remboursements des frais de transports <p>Pour la CGT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés bénéficiant de jours supplémentaires - Etat des lieux des absences pour enfant malade par établissement en 2023 - Etat des lieux par CSP et établissement des temps d'écrit, de préparation, et de réunion - Tableau récapitulatif par établissement des remboursements des transports en commun (tram, bus, vélo électrique...) - Tableau récapitulatif par établissement des remboursements des abonnements stationnement. <p>Pour FO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nous souhaitons avoir un détail précis des véhicules de fonctions : pour quel poste, quelle énergie, quelle puissance et quel coût mensuel/annuel par véhicule (location/achat, assurance, entretien, carburant). Par établissement et par poste. <p>Pour la CFE-CGC</p>	<p>de l'attribution des primes non conventionnelles, pour laquelle les syndicats n'ont pas obtenu les motifs d'attribution</p> <p>- La direction propose de rouvrir les groupes de travail cadres afin de préparer en amont les solutions adaptées aux besoins à partir des problématiques énoncées. Cela en vue d'aboutir à un éventuel accord adapté à l'organisation du travail et au plus proche des attentes des cadres.</p> <p>→ FO : Pas de document sauf 1 mail répertoriant les marques des 4 VL. Aucun détails comme demandé.</p>
---------	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Quantitatif global des HS réalisées par les cadres - Tableau reprenant les HS rémunérées aux cadres, - Nombre d'heures de récupération prises - Exemple/trame de contrat type - Décision unilatérale de l'employeur, - Charte de l'organisation des astreintes 	
Gestion des Emplois et des parcours professionnels		
CFDT - CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Dans cet accord la CFDT et la CGT avaient proposé de transformer l'indemnité de départ à la retraite en temps de repos de fin de carrière. Proposition de reprendre l'accord ou bien d'accorder ce point en NAO. Lors des NAO 2022 la direction a fait la proposition suivante : Repos de fin de carrière et congés payés : Le salarié doit avoir soldé l'ensemble de ses congés avant l'entrée dans le dispositif. Le temps de repos de fin de carrière n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés sur cette période. Montant de l'indemnité pendant la période de repos : Le salarié percevra pendant le repos de fin de carrière uniquement le montant de l'indemnité de retraite divisée par le nombre de mois, soit 1 mois d'indemnité de retraite pour un repos de fin de carrière d'1 mois, 2 mois d'indemnité de retraite pour un repos de fin de carrière de 2 mois, 3 mois d'indemnité de retraite pour un repos de fin de carrière de 3 mois et 6 mois d'indemnité de retraite pour un repos de fin de carrière de 6 mois. Lors du départ à la retraite, le salarié percevra, le cas échéant, le solde non utilisé de l'indemnité de départ à la retraite. Report de cette mesure sur 2024 ? (CFDT) - Accord fin de carrière : Signature accord d'entreprise suite réforme des retraites (CGT) 	<ul style="list-style-type: none"> - Fixer de nouvelles dates pour revoir l'accord génération suite à la réforme des retraites pour soumettre à signature au premier trimestre 2024. En attendant une mise à jour a été faite sur intranet concernant les informations et les droits en matière de départ à la retraite pour les salariés de la Ligue Havraise.

CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - Egalité des chances par rapport au numérique : formation des salariés grâce à l'association Pour utiliser son CPF, prise en charge de l'employeur de 49 € pour une mise à disposition du matériel nécessaire. Possibilité de se former dans les locaux de la Ligue Havraise sur un temps dédié et identifié. Voir catalogue de formation. Pour maintenir l'employabilité de tous les salariés, notamment les ASI et Factotum, et les nouveaux arrivants non diplômés. Critère d'attractivité à l'embauche. Certification PIX – certification qui atteste du niveau en informatique qui peut ensuite être mise sur son CV pour une meilleure employabilité, à développer pour les ESAT. (CFDT) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place depuis 2 ans d'un référent formateur et logiciels en charge de la formation numérique des salariés sur IMAGO DU mais également en cas de besoin sur Excel, Word, Outlook.... Plus de 100 personnes formées de janvier à août 2023 sur IMAGO et les logiciels.
CFDT/CGT	<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. (CFDT) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pool de remplacement mis en place à l'enfance difficilement transposable en internat du fait de l'incompatibilité des différents horaires sur lesquels le remplacement pourrait être appelé tout en respectant les limites maximales journalières, hebdomadaires, les amplitudes horaires, JNT (Jour Non Travaillé) et 2 RH (Repos Hebdomadaire). Déjà tentée mais compliquée également de trouver des volontaires sur ce pool.
CFDT	<ul style="list-style-type: none"> - Politique de recrutement : Mise en place d'une procédure pour recrutement afin de supprimer les inégalités de traitement. (CGT) - Avoir un quota d'heures pour suivre une formation CPF en fonction des demandes salarié. Identifier les formations accessibles et utiles dans le plan de formation pour notre secteur. (Favoriser la montée en compétences des salariés). (CFDT) - La CFDT souhaiterait se poser pour revoir le fonctionnement si nécessaire de la commission formation en relation avec l'accord GPEC. Quel est le rôle des élus dans cette commission. Articulation 	<ul style="list-style-type: none"> - Procédure existe mais attention à faire des appels à candidatures pour chaque poste. Rappel aux directions des établissements pour recevoir les personnes et répondre à tous. - Déjà le cas pour le plan de développement des compétences tel qu'il est construit aujourd'hui (cf. note d'orientation stratégique pour le développement des compétences (disponible sur l'intranet). - Même chose pour le fonctionnement de la CDCEP qui suit les grandes orientations du plan de développement des compétences pour valider les formations retenues dans le PDC.

CFDT	<p>du plan de formation avec la GPEC, Comment on répond aux enjeux actuel du secteur ? ... (CFDT)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser les passerelles pour les reclassements en filières administratives en cas d'inaptitude via la formation secrétaire médicale, ... au numérique par exemple, plus doublage ou renfort en interne. Parcours de formation spécifique et progressif. (CFDT) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas possible d'anticiper les reclassements sur les filières administratives en amont sans connaître les personnes susceptibles d'être inaptées et de connaître leur volonté d'être reclassée le cas échéant sur un poste administratif + problématique du nombre de postes disponibles au moment où le reclassement se présente vraiment. Doit plutôt s'inscrire dans un projet professionnel, le cas échéant, pour quelqu'un qui souhaiterait évoluer vers un poste administratif. Pour les cas d'inaptitude à venir il existe déjà des dispositifs utilisés en interne avec les stages d'immersion mais également avec les essais encadrés (dispositif prévu par la CPAM pendant un arrêt maladie). Cette recherche de solutions est prévue au cas par cas en fonction des restrictions et des appétences du salarié inapte et en fonction des postes disponibles au moment du reclassement.
CFE-CGC	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place des APP cadres intermédiaires avec le cabinet Nuance communication : le bilan ou évaluation menée de cette action de formation est faite auprès des participants peu nombreux, ce qui tronque le résultat : quelle analyse est faite ? (CFE-CGC) - Mise en place de séances de co-développement/coaching pour les directrices, comment cette action est-elle financée ? formation ou budget établissement. (CFE-CGC) <p>⇒ <u>Documents demandés :</u> Par la CFDT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bilan du Job dating - Bilan et impact de Hublo sur le pool de remplacement - Nombre de salariés demandant une formation liée au numérique 	<ul style="list-style-type: none"> - Réunion avec le prestataire prévu avec la direction générale en février et présentation d'un bilan en mars aux cadres avec une éventuelle recherche d'un nouveau prestataire. - Co-développement reporté pour le moment. Coaching à la demande des directions qui le souhaitent avec un financement par l'établissement concerné.

	<p><i>Pour la CGT</i> / <i>Pour FO</i> / <i>Pour la CFE-CGC</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fiches d'émargement APP cadres intermédiaires,</i> - <i>Fiches bilans des APP cadres intermédiaires,</i> - <i>Éléments budgétaires alloués aux séances de coaching/co-développement.</i> 	
Droit syndical		
CFDT- CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Remplacement des élus. Conciliation poste de travail et heures de Délégation. Pas de soucis pour la pose des heures mais il existe une mécompréhension des collègues sur le rôle des élus et le besoin de poser des heures de délégation. (CFDT) Charge de travail au prorata du temps de travail élu et salarié. - Conciliation exercice du mandat et poste de travail habituel Charges de travail au prorata du temps de délégation (remplacement des élus). (CGT) - Augmentation du nombre d'heures pour la commission loisir pour les membres suppléants et avoir un tableau récapitulatif de toutes les spécificités. (CFDT) - Mise en place d'heure syndicale mensuelle cumulable pour organisation de réunion d'information syndicale sur le temps de travail. (CGT) Aller vers un système comme dans la fonction publique mise en place d'heures syndicales mensuels cumulables pour organiser des réunions syndicales pour les salariés sur leur temps de travail. Différent de l'information syndicale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Déjà pris en compte au début des nouveaux mandats avec réunion directions pour déterminer les établissements avec forte représentation et besoin de réinterroger charge de travail. Un poste de renfort sur CAJ et un 50/50 sur SESSAD et IMPRO. A réinterroger pour voir si évolution des besoins. - Déjà le cas cf. <i>Accord Dialogue Social</i> et possibilité de mutualisation des heures de délégation. - Pas de mise en place prévue.
CGT		

CGT	<ul style="list-style-type: none"> - Information systématique mise en ligne d'un nouveau tract sur l'intranet. (CGT) - Mise en place d'un moteur de recherche sur la BDES. (CGT) BDESE mise en place du moteur de recherche ou trouver un BDES fonctionnelle. Présentation cadre réglementaire. Mais si possible de chercher quelque chose. Pas de moteur de recherche et marche par année. <p>⇨ <u>Documents demandés :</u></p> <p>Par la CFDT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'heures de délégation théorique et réelle des élus du CSE <p>Pour la CGT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heures de mandat (théoriques/réel) <p>Pour FO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un point sur le remplacement des élus (RP/CSSCT/CSE/DS) par établissements ainsi que le cumul des heures de délégations effectivement prises par les élus. <p>Pour la CFE-CGC</p> <p>/</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La direction ne souhaite pas le faire. A voir pour information générale à chaque nouveau document sur intranet. - L'éditeur de la BDESE vient de sortir un moteur de recherche.
-----	---	--

vy

BB

2/ Mesures unilatérales prises par l'employeur

A la suite des discussions et échanges avec les Syndicats et en l'absence d'accord, la Direction a décidé d'appliquer, conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail, de manière unilatérale les mesures suivantes :

- **L'augmentation du « repos compensateur » en contrepartie du travail de nuit à hauteur de 3% :** pour chaque heure travaillée de nuit (heures situées entre 22h et 7h), le salarié bénéficiera désormais d'une majoration du repos compensateur de 10% par heure dont 7% récupéré en repos compensateur comme c'est déjà le cas aujourd'hui (disposition CCN 66) et 3% supplémentaire versé sous forme de prime annuelle (dispositif non cumulable avec d'éventuelles dispositions légales à venir) ;
- **La reconduction de la prise en charge des frais d'abonnement transports à hauteur de 75% :** la reconduction est prévue pour un an et s'applique rétroactivement à compter du mois de janvier 2024.

Ces mesures feront l'objet d'une consultation spécifique du Comité Social et Economique préalable à leur mise en place.

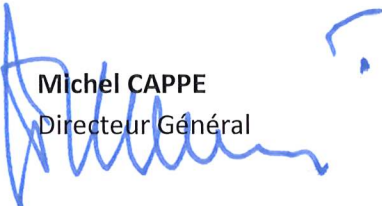
3/ Dépôt et publicité

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.

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 22 mars 2024


Michel CAPPE
Directeur Général

Stéphanie BLONDEL
Déléguée syndicale CFDT



Benoît FLOQUET
Délégué syndical CGT

Frédérique HACHE
Déléguée syndicale CFE-CGC

Didier QUEILLE
Délégué syndical FO