

**Accord sur l'adaptation des  
négociations obligatoires 2024 au  
sein de la Ligue Havraise**

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 – 76600 Le Havre, représentée par Monsieur Michel CAPPE, en sa qualité de Directeur Général

D'une part,

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

Et :

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

Madame Stéphanie BLONDEL, 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.

Ci-après désignées les « **OSR** »,

Ci-après ensemble désignées les « **Parties** ».

## Table des matières

Préambule.....	3
Article I. Champ d'application.....	3
Article II. Thème de la négociation annuelle.....	3
Article III. Périodicité des négociations et contenu des thèmes.....	3
Article IV. Calendriers et lieu des réunions.....	6
Article V. Informations remises dans le cadre des négociations .....	7
Article VI. Suivi des engagements pris.....	8
Article VII. – Durée - Entrée en vigueur.....	9
7.1. Durée .....	9
7.2. Date d'effet.....	9
Article VIII. - Révision.....	9
Article IX. Dépôt – Publicité.....	9

## Préambule

Dans le cadre des négociations obligatoires d'entreprise afférentes à l'année 2024, les Parties se sont réunies à une première réunion de négociation qui s'est tenue le 10 février 2025. Lors de cette réunion, les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) ont questionné la pertinence du calendrier des NAO 2024 en faisant le lien avec la décision unilatérale de l'employeur et le mouvement social de la fin d'année 2024.

Les OSR ont également constaté que l'agenda social était particulièrement chargé au premier semestre 2025, avec, en parallèle du départ de Maria Monteil le 31 janvier 2025, Directrice des Ressources Humaines remplacée à compter du 3 février 2025 par Jérôme Lesueur :

- La mise en œuvre du processus électoral dans le cadre de l'élection du CSE dont le 1<sup>er</sup> tour est prévu le 6 mai 2025 ;
- La conclusion d'un accord dialogue social ;
- La négociation d'un nouvel accord temps de travail ;

De ce fait, les Parties ont convenu, en application de l'article L. 2242-10 et suivants du Code du travail, de conclure le présent accord d'adaptation visant à encadrer les négociations obligatoires au sein de la Ligue Havraise afférentes à l'année 2024.

## Article I. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Ligue Havraise.

## Article II. Thèmes de la négociation annuelle

Les parties ont convenu que les négociations obligatoires 2024 se feront sur les thèmes suivants :

- 1- La rémunération
- 2- La durée et l'organisation du temps de travail
- 3- Le partage de la valeur ajoutée
- 4- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie des conditions de travail
- 5- La gestion des emplois et des parcours professionnels

## Article III. Périodicité des négociations 2024 et contenu des thèmes

THEMES	PERIODICITE <sup>1</sup>	CONTENU DU THEME
Rémunération	Tous les 20 mois	Les salaires effectifs  Le suivi et la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière

<sup>1</sup> Le point de départ est la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation obligatoire des Parties précédant celle en cause.

		entre les femmes et les hommes
<b>La durée et l'organisation du temps de travail</b>	<b>Tous les 20 mois</b>	La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel
<b>Le partage de la valeur ajoutée</b>	<b>Tous les 20 mois</b>	L'intéressement et l'épargne salariale, le cas échéant
<b>L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie et des conditions de travail</b>	<b>Tous les 20 mois</b>	<p>1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;</p> <p>2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelles, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.</p> <p>Cette négociation porte également sur l'application de l'article <u>L. 241-3-1</u> du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;</p> <p>3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article <u>L. 6315-1</u> du Code du travail;</p> <p>4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de</p>

		<p>l'ensemble du personnel au handicap ;</p> <p>5° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre 1er du titre VIII du livre II du Code du travail, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'Association ;</p> <p>6° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'Association de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.</p> <p>7° Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 du Code du travail</p>
<p><b>La gestion des emplois et des parcours professionnels</b></p>	<p><b>Tous les 20 mois</b></p>	<p>1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 du Code du travail;</p>

		<p>2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'Association prévue à l'article L. 2254-2 du Code du travail, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;</p> <p>3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'Association et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;</p> <p>4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'Association au profit des contrats à durée indéterminée ;</p> <p>5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'Association ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;</p> <p>6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.</p>
--	--	--

## Article IV. Calendrier et lieu des réunions

Les réunions de négociations obligatoires 2024 auront lieu principalement en salle des IRP, bâtiment 360 LH.

Elles pourront également se tenir dans une autre salle, si cette dernière n'est pas disponible.

La 1<sup>ère</sup> réunion aura lieu le **15 juillet 2025**. Ensuite, le calendrier des réunions est vu conjointement avec les OSR au fur et à mesure du déroulement des négociations.

## **Article V. Informations remises dans le cadre des négociations**

Ces informations sont remises aux négociateurs au moins 5 jours calendaires avant la 1<sup>ère</sup> réunion susvisée et certaines d'entre elles sont également enregistrées dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

Pour rappel, tous les éléments d'information en matière économique et sociale sont intégrés à la BDESE et consultables à tout moment par les institutions représentatives du personnel, ils constituent une source importante et permanente de données sur l'Association.

Les informations remises dans le cadre de chacune des négociations sont précisées ci-après :

<b>THEMES</b>	<b>INFORMATIONS REMISES</b>
<b>Rémunération</b>	<b>1. Nombre de salariés non cadres en fin de grille par tranche d'âge</b> <b>2. Etat des lieux prime de caisse par établissements et métiers au 30 novembre 2024</b> <b>3. Tableaux détaillés caisses résidents 2024</b> <b>29. 2024 Primes et indemnités hors CCN 66</b> <b>30. 2024 Primes et indemnités CCN66</b>
<b>La durée et l'organisation du temps de travail</b>	<b>7. Accord CET</b> <b>8. Précisions process interne CET</b> <b>21. Point compteurs horaire extrait bilan accord temps de travail établissements 2024</b> <b>22. Décompte horaire bilan accord temps de travail à destination des salariés cadres et non cadres</b> <b>23. Heures supplémentaires des cadres</b> <b>25. Point astreintes</b> <b>26. Heures de délégation théoriques 2025 et heures utilisées 2023 2024</b> <b>27. Etat des CP CT REPS personnels administratifs médicaux et paramédicaux</b> <b>28. Absences repos supplémentaires 2023-2024</b>

	31. Tableau récapitulatif temps d'écrits/ temps de réunion, de préparation et de coordination
Le partage de la valeur ajoutée	
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail	4. Nombre de salariés avec ou sans mutuelle 9. Remboursement transports 2023-2024 12. Récapitulatif enfants malades 01-01 au 31-10-2024 16. Listing des véhicules de service et de fonction LH 24. Note d'information CSE modification du montant du chèque déjeuner
La gestion des emplois et des parcours professionnels	5. Organigramme général – Organisation siège social 6. Etat des promotions 10. Hublo - tableau de bord missions 2024 11. Hublo - tableau de bord Réseau 2024 13. Bilan APP 2023 14. Etat des salariés avec RQTH 15. Rapport annuel 4S prévention 2023 17. Mobilité 2023/10-2024 18. Retour questionnaire mobilité envoyé en 2024 19. Pyramide des âges Mas le Manoir 2021-2023 20. ETP Mas le Manoir 2019 à 09-2024

## Article VI. Suivi des engagements pris

Le suivi de l'application du présent accord sera organisé de la manière suivante :

- Toute modification du présent accord devra donner lieu à la signature d'un avenant dans les conditions du droit commun, notamment dans le cas de changements législatifs impactant cet accord ;
- Au moins un mois avant l'arrivée du terme du présent accord, les signataires se réuniront afin de dresser un bilan de son application, et de discuter du renouvellement de l'accord ainsi que des éventuelles modifications à apporter aux négociations obligatoires ;
- A défaut de renouvellement, l'accord cessera de produire ses effets.

## Article VII. – Durée de l'accord - Entrée en vigueur

---

### 7.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 10 mois. Il viendra donc à expiration le 31 décembre 2025.

### 7.2. Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 01 Avril 2025.

## Article VIII. - Révision

---

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

## Article IX. Dépôt – Publicité

---

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'Association, puis déposé sur la plateforme « *téléaccords* » du ministère du travail.

Il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En cas de révision, il sera procédé aux formalités précédemment évoquées.

Il sera également transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel et sur l'intranet.

Le présent accord sera publié dans la base de données nationale en ligne (à savoir, à ce jour, Légifrance). Il sera publié dans une version anonyme, c'est-à-dire sans les noms et prénoms des personnes physiques ayant signé l'accord.

Fait au Havre le 31/03/2025

Pour la Direction :

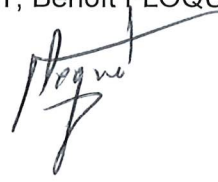
Michel CAPPE  
Directeur Général

Pour les organisations syndicales représentatives :

CFDT, Stéphanie BLONDEL



CGT, Benoît FLOQUET



FO, Didier QUEILLE



CFE-CGC, Frédérique HACHE



