

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021**

**PROTOCOLE CONCLU A L'ISSUE DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE**

**Entre :**

**La Sauvegarde du Nord, représentée par Monsieur Frédéric ROUVIERE, en sa qualité de Directeur Général, d'une part**

**Et :**

**Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Sauvegarde du Nord,**

- **SUD représentée par Monsieur Olivier PIRA, Délégué Syndical Central**
- **CGT, représentée par Madame Nancy PRZYBYLEK, Déléguée Syndicale Centrale**

**PREAMBULE**

La négociation annuelle obligatoire a porté en 2021 sur des thématiques relevant de

- La rémunération et le temps de travail
- La gestion des parcours professionnels et l'égalité professionnelle
- La qualité de vie au travail
- Les instances représentatives du personnel

**1- LE DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS**

Dates des réunions de négociation :

- 18 janvier 2021
- 15 février 2021
- 15 mars 2021
- 19 avril 2021
- 17 mai 2021
- 27 septembre 2021
- 22 novembre 2021
- 13 décembre 2021

Les négociations se sont déroulées dans le cadre d'une commission composée de représentants de l'employeur et de représentants de salariés comprenant une délégation de chacune des organisations syndicales représentatives dans la Sauvegarde du Nord :

- chaque délégation syndicale (2) était composée d'un nombre maximum de trois membres, dont le/la DSC.
- la représentation de l'employeur était composée de 3 membres, dont le DG et la DRH

#### La négociation annuelle a porté sur :

- Les salaires :
  - o Prime mensuelle internet 365 de Hem – situations complexes
  - o Forfait mobilité durable
  - o Prime PEPA 2021
  - o Dispositif frais de santé et prévoyance
- Le temps de travail :
  - o Modulation du temps de travail
  - o Travail de nuit et pénibilité
- La QVCT (qualité de vie et conditions de travail)
  - o Point d'étape sur la démarche QVCT
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
  - o Négociation d'un accord d'entreprise GPEC 2021-2024
- Les instances représentatives du personnel
  - o Le périmètre des RDP du PIS
  - o Le recours à la visio-conférence dans le cadre des CSE

## **2- LES THEMES SOUMIS A LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE**

### **2-1 Les salaires**

Dans notre association, dont le financement est intégralement assuré par les pouvoirs publics, il n'y a ni intéressement, ni participation pour les salariés.

La négociation a donc porté sur les sujets relevant de la politique salariale interne de l'entreprise.

#### **2-1-1 Prime mensuelle internat de Hem**

Au regard de la double particularité de l'internat de Hem (DITEP de Roubaix), ouvert 365 jours par an, et accompagnant exclusivement un public d'enfants et jeunes présentant des troubles de comportement sévères et en situation complexe en termes de parcours, l'employeur a souhaité verser une prime mensuelle aux salariés qui y sont affectés, dès lors qu'ils sont en situation d'accompagnement direct des publics accueillis.

La prime mensuelle est de 40 points, soit 152,80€ bruts au vu de la valeur actuelle du point. Cette prime sera proratisée à l'ETP.

La prise d'effet de la DUE a été fixé au 13 janvier 2022

### **2-1-2 Prise en charge des frais de transport - Forfait Mobilité Durable**

Depuis 2018, la Sauvegarde a mis en place par accord l'indemnité kilométrique vélo (IKV), permettant le remboursement d'une somme de 0,25€ par kilomètre parcouru à vélo entre le domicile et le lieu de travail, sur demande du salarié, et dans la limite de 200€ par an.

Depuis mai 2020, l'IKV a été remplacée par la possibilité de mettre en place un Forfait Mobilités Durables (FMD) par accord, consistant en la prise en charge par l'employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail.

Le syndicat CGT a demandé en 2020 une revalorisation à hauteur de 400 euros par an et une extension de cette indemnité à d'autres moyens de mobilité.

La discussion s'est ouverte au cours de l'année 2021 en vue de conclure un accord pour favoriser une mobilité plus respectueuse de l'environnement.

### **2-1-3 Prime PEPA 2021**

Les organisations syndicales ont demandé à l'employeur son intention quant à l'attribution de la prime PEPA.

La Sauvegarde du Nord, désireuse d'améliorer le pouvoir d'achat de ses salariés ne s'est pas opposée à l'attribution d'une nouvelle prime PEPA, mais a préféré attendre la fin de l'exercice civil 2021 pour connaître avec exactitude la situation financière et se prononcer sur le versement d'une telle prime.

### **2-1-4 Dispositif frais de santé et prévoyance**

Notre assureur n'a pas souhaité reconduire le contrat prévoyance pour 2022. La Sauvegarde du Nord, soucieuse de pérenniser la prévoyance pour les professionnels, a dû changer de prestataire.

Les conditions de la nouvelle couverture complémentaire ont donc été présentées aux organisations syndicales.

## **2-2 Le temps de travail**

### **2-2-1 La modulation du temps de travail**

L'employeur s'est engagé en 2020 à réaliser un diagnostic sur l'utilisation du logiciel de modulation et la bonne application de l'accord d'entreprise.

Le diagnostic a été présenté en 2021 et démontre :

- Que globalement, les règles sont de mieux en mieux maîtrisées.
- Une absence récurrente du demi-RH sur deux pôles.

- Un logiciel qui n'est pas utilisé ni en prévisionnel ni en réalisé sur plusieurs établissements
- Une absence de saisie des horaires réalisés par une grande majorité d'établissements
- Quelques erreurs sur le décompte des congés et la pose des jours de récupération du jour férié
- A la marge, une mauvaise identification du repos compensateur

Compte-tenu de ces constats et dans l'objectif d'améliorer l'utilisation du logiciel, la Sauvegarde s'est engagée à organiser des cycles de formations.

### **2-2-2 Travail de nuit et pénibilité**

Le 28 janvier 2004, les partenaires sociaux de la Sauvegarde du Nord signaient un premier accord d'entreprise sur le travail de nuit qui s'est appliqué jusqu'à sa substitution par un nouvel accord signé le 21 décembre 2010.

En 2018, il est apparu nécessaire de faire un état des lieux général de la situation des surveillants de nuit, seuls travailleurs de nuit de la Sauvegarde du Nord.

Il est ressorti de cet état des lieux réalisé sur la totalité des services concernés :

- que les dispositions de l'accord de 2010 demeuraient valides mais qu'il convenait de veiller à leur stricte application
- qu'il devait être complété d'un certain nombre de mesures relatives aux enjeux de santé-qualité de vie au travail des surveillants de nuit.

Par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, il a été décidé de ne pas dénoncer l'accord signé en 2010 mais de le réviser par la voie de la négociation. L'objectif des signataires a été d'aboutir à un nouvel accord composé des mesures maintenues et de nouvelles mesures destinées à réduire les effets néfastes du travail nocturne sur la santé et les conditions de vie des salariés travailleurs de nuit.

Un accord a été conclu le 8 juin 2021.

### **2-3 La QVCT (qualité de vie et conditions de travail)**

Un point d'étape de la démarche QVCT a été présenté aux organisations syndicales.

Ainsi, au vu des éléments de diagnostic, le prisme de la charge de travail s'est dégagé comme la clef d'entrée de la démarche.

Ainsi, quatre objectifs ont été fixés :

- Identifier les risques et les situations de travail qui amènent à un déséquilibre entre la charge de travail prescrite, réelle et ressentie.
- Identifier les facteurs qui peuvent agir sur la charge de travail et les besoins des professionnels en tant qu'individus dans une organisation.
- Construire les plans d'action
- Permettre l'essaimage de la démarche

La Sauvegarde a décidé de mettre en place un accompagnement par un prestataire externe, spécialisé sur le sujet, qui viendra nourrir la démarche et décliner une méthodologie efficiente.

La méthodologie proposée est participative avec la mise en place de 3 types de groupes :

1 – Des groupes pilotes dans chacun des Pôles

2 - Des groupes métiers transversaux

Professionnels du management

Professionnels administratifs et de gestion

Professionnels médicaux et paramédicaux

Professionnels intervention sociale

Professionnels des services généraux

3 – Un groupe de professionnels de moins de 30 ans.

Le cabinet sélectionné est Stratélys.

Le déploiement de la démarche pour les groupes pilotes et transversaux se fera sur la période de janvier à mai 2022. Le diagnostic sera restitué en juin 2022

La négociation d'un accord QVCT débutera au dernier trimestre 2022.

#### **2-4 La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et des Parcours Professionnels et l'Égalité Professionnelle**

L'accord GPEC signé le 26 juin 2017 prévoit une orientation triennale de la GPEC 2017-2019 et l'obligation de mener une négociation tous les trois ans.

Une négociation s'est donc ouverte en 2021 en vue de conclure un accord définissant les orientations stratégiques 2021-2024.

Un accord a été conclu le 8 juin 2021

Il reprend l'ensemble des thématiques de l'accord de GPEC du 26 juin 2017, hormis celle de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail. Elles se substituent donc intégralement aux dispositions du texte de 2017. Le présent accord porte également sur la mise en œuvre au sein de l'association des mesures d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le texte concrétise la volonté des parties de développer les axes suivants :

- Mettre en place un cadre d'information régulière des partenaires sociaux sur les évolutions de la stratégie de l'Association, ainsi que leurs impacts sur l'évolution des métiers
- Intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires aux métiers actuels et futurs
- Promouvoir des dispositifs permettant l'évolution des salariés tout au long de leur vie professionnelle, leur donner de la visibilité sur l'évolution des emplois, sur les parcours professionnels possibles au sein de l'Association, et les accompagner dans leur mobilité choisie.

En portant une attention particulière :

- A la prévention des discriminations, au respect de la dignité au travail, à l'égalité des chances,

- Au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la promotion de la mixité,
- A l'intégration des jeunes professionnels et à l'accompagnement des seniors.

## **2-5 Le périmètre des RDP du PIS**

Fin d'année 2020, la direction du Pôle Inclusion a décidé de supprimer la Direction de l'Accompagnement Ambulatoire (DAA) et de répartir ses services entre les directions restantes :

- Les Maisons-Relais à la Direction Hébergement-Logement (DHL)
- Le SISAA et les Actions Spécifiques à la Direction Tsiganes et Voyageurs (DTV) qui devient Direction Tsiganes et Voyageurs et Accompagnement Ambulatoire (DTVAA).

Cette restructuration a impacté le périmètre de représentation des représentants de proximité.

En conséquence, souhaitant entretenir un dialogue social de qualité, la Sauvegarde a décidé de négocier un avenant à l'accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement du CSEC et des CSE du 12 juin 2019.

Une négociation s'est donc ouverte et un accord a été conclu le 15 février 2021.

## **2-6 Recours à la visio-conférence pour les réunions des CSE et du CSEC**

Dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19, le Gouvernement a étendu la possibilité de recourir sans limite à la visio-conférence pour les réunions des CSE, là où la loi limite en principe le recours à cette modalité d'organisation à trois séances par année civile.

Le législateur a cependant prévu la possibilité de conclure un accord d'entreprise permettant d'augmenter cette limite.

Les périodes de confinement, et les diverses préconisations sanitaires, ont démontré que le recours imposé à la visio-conférence facilitait finalement l'organisation des réunions des CSE et du CSEC, en raison notamment de l'éloignement géographique des élus du personnel et des difficultés de circulation routière à Lille.

Il est donc apparu nécessaire de réfléchir à la manière la plus adaptée d'organiser les réunions des CSE et de CSEC, via un recours plus important à la visio-conférence.

Une négociation s'est donc ouverte en vue de conclure un accord.

## **3- LA POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES A L'ISSUE DES NEGOCIATIONS**

### **Position du syndicat SUD :**

#### Sur la prime annuelle internat de hem :

Le syndicat SUD conteste l'octroi de cette prime issue d'une décision unilatérale pour les motifs suivants : les critères établis par l'employeur ne respectent pas la notion « A travail égal, salaire égal ».

En effet, nous considérons que la grande majorité des salariés de la sauegarde du Nord exercent le même métier dans des conditions similaires et équivalentes et que l'octroi de cette prime aux seuls salariés de Hem crée un traitement différencié qui n'est pas justifiée, ni par la nature du public, ni par la nature de la prise en charge.

Nous considérons que le manque d'attractivité, le délitement des conditions de travail, l'inadaptation des réponses apportées par les autorités de tutelles et de tarifications, et le refus du syndicat employeur NEXEM d'augmenter significativement l'ensemble des salaires ne peuvent justifier le développement de traitements différenciés qui amorcent l'individualisation des éléments de salaire.

Nous considérons que chaque salarié exerçant le même métier dans des conditions similaires et équivalentes peut légalement réclamer l'octroi de cette prime d'autant que l'employeur ne peut légalement modifier de manière unilatérale et permanente le traitement de base de plusieurs salariés sur la base de critères qui ne sont pas issus d'un accord collectif.

#### Sur la prime PEPA :

Le syndicat SUD réaffirme sa position : Nous ne négocions pas cette prime pour les motifs suivants :

Les sommes économisées par l'employeur pour verser cette prime sont issues d'exonérations de cotisations sociales (dont une partie doivent abondées le régime général de la caisse d'assurance maladie) qui constituent une partie du salaire socialisé.

En attribuant cette prime selon des critères liés à l'absentéisme (principalement des arrêts maladie), l'employeur participe à pénaliser les salariés exposés dans leur travail à des risques pour leur santé physique et mentale tout en participant aux déséquilibres financiers de la caisse d'assurance maladie. Enfin, le salaire socialisé a pour principe de permettre d'indemniser solidairement et de façon mutualisée les salariés exposés aux risques pour leur santé. Tout l'inverse de la prime PEPA selon les critères appliqués par l'employeur.

#### Dispositif frais de santé et prévoyance :

Le syndicat SUD rappelle que l'employeur n'applique pas dans sa totalité les dispositions des accords collectifs issus de la convention collective 66 et que deux contentieux sont en cours qui pour l'instant donnent raison à SUD (1<sup>er</sup> contentieux en cassation après une décision favorable à l'interprétation de SUD en appel, 2eme contentieux en première instance favorable à SUD).

Nous rappelons qu'il n'y a jamais eu d'ouverture de négociation sur la mise en œuvre d'un régime de prévoyance et de complémentaire santé et que cela constitue l'argument principal du contentieux autour de l'application de l'article 11 de la loi EVIN : le salarié ne peut être contraint d'être affilié à un régime de complémentaire santé et prévoyance dès lors que celui-ci est issue d'une décision unilatérale.

#### Sur la GPEC :

Le syndicat SUD, tout en confirmant le bien fondé de sa signature de l'accord, est en désaccord sur l'interprétation de l'employeur relative à la rémunération des salariés non diplômés faisant fonction d'éducateur. L'employeur estime que les salariés en CDD, ne sont pas concernés par l'acquisition du coefficient 411 au motif qu'ils ne sont pas concernés par l'obligation de formation. Nous constatons que l'employeur considère qu'il est possible de créer un traitement différencié en fonction de la nature du contrat, ce que refuse toute la jurisprudence en la matière.

SUD considère que l'interprétation de l'employeur se fonde sur une mauvaise lecture de l'accord et sur une interprétation illégale du cadre légal.

## **Position du syndicat CGT :**

Concernant les accords d'entreprise signés en 2021, il est important pour la Cgt Adnsea que l'ensemble des salariés s'approprient les accords et que l'employeur puisse veiller à leur bonne application dans les établissements. Nous déplorons que des directions prennent des libertés d'interprétation ou de mise en œuvre des modalités au détriment des salariés.

### Télétravail

La CGT attendait l'ouverture de cette négociation sollicitée en 2016, négociation qui a abouti à notre signature. Finalement, un référendum a eu lieu les 9 et 10 février 2021. Nous nous félicitons que les salariés tirent un bénéfice de cette modalité de travail.

### GPEC

Les coordinations éducatives se développent dans l'association sans qu'il n'y ait eu une transparence dans la rémunération ni une position associative commune à tous les pôles. La coordination éducative a été renvoyée à l'observatoire des métiers.

Nous constatons des dysfonctionnements dans les procédures de reclassement des salariés en inaptitude : des embauches externes au détriment des salariés en reclassement qui pourraient conduire à leur licenciement.

La demande d'un congé hospitalisation pour les enfants de 0 à 12 ans, dont l'hospitalisation ambulatoire est prévue, n'a pas été retenue.

### BDES

De plus en plus, nous sommes confrontés à la dématérialisation des documents. Pourtant, la BDES reste peu utilisée. L'employeur indique travailler à une mouture plus complète.

### RDP

Sur le PPE et le PIS, l'application de l'article 7.3 de l'accord de mise en place des CSE qui prévoit la communication des comptes rendus RDP aux CSE était difficilement respectée.

### Report de crédit d'heures des suppléants

Notre demande concernant le report des heures de délégation non utilisées par un suppléant au même titre qu'un titulaire n'a pas été retenue.

### Prime mensuelle internat de Hem

La Cgt Adnsea reconnaît les conditions de travail pénibles liées à l'accueil des situations complexes. L'employeur a fait le choix de compenser ces conditions de travail par une prime. Pour autant, d'autres équipes accueillent des situations complexes et n'ont aucune reconnaissance.

Le principe d'une prime ne peut à elle seule répondre à l'amélioration des conditions de travail.



#### 4- LA DUREE DU PROTOCOLE – FORMALITES DE DEPOT

Le présent protocole est conclu pour une durée d'un an, jusqu'à la prochaine négociation annuelle. Il fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité auprès de la Dreets et du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille, conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

Le présent protocole est établi en six exemplaires.

Pour la Sauvegarde du Nord

Directeur Général

Fait à Lille, 14 décembre 2022

Pour les Organisations Syndicales

SUD

Délégué Syndical Central



CGT

Déléguée Syndicale Centrale



