LADAPT et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées à plusieurs reprises dans le cadre de la négociation collective annuelle prévue par la loi, et en dernier lieu les 28 septembre et 19 octobre 2017.

Chacune des parties ayant présenté ses propositions et argumenté ses réponses, le présent protocole comprend les points d’accord constatés au terme de la négociation relativement aux trois thématiques prévues à l’article L2242-1 du Code du travail dans sa version révisée par l’article 19 de la loi 2015-994 du 17 août 2015, à savoir :

* I : Rémunération & Temps de travail
* II : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes & Qualité de vie au travail
* III : Gestion des Emplois et des Parcours professionnels (négociation triennale).

Les différents points de revendication évoqués dans le cadre de la négociation mais ne faisant pas l’objet d’un accord paritaire sont portés en annexe au présent protocole, pour information.



|  |
| --- |
| **I – Rémunération & Temps de travail** |

* **Révision des modalités d’attribution de la prime décentralisée** *(initiative CFDT, CGT, FO)*

Dès 2015, les organisations syndicales ont demandé à LADAPT que des négociations soient engagées pour réviser les modalités d’attribution de la prime décentralisée (fixées pour mémoire par l’accord d’adaptation du 9 décembre 2010), seul levier actuellement disponible au niveau de l’association concernant la rémunération.

Elles souhaitaient, pour accroitre le salaire brut mensuel des salariés et à coût constant pour LADAPT, que la part variable de 1% (versée en fin d’année en fonction d’un critère d’attribution de non absentéisme) soit supprimée et que la prime décentralisée soit par conséquent calculée chaque mois au taux conventionnel (soit 5% ou 3% si les salariés bénéficient des congés trimestriels).

LADAPT a accepté d’engager la révision des modalités d’attribution de la prime décentralisée, intégrant la suppression de la part variable de 1% attribuée en fin d’année dont le versement est actuellement conditionné à l’absentéisme, tout en souhaitant que ce sujet soit également abordé dans le cadre d’une négociation spécifique*,* en lien notamment avec la démarche déjà initiée de Qualité de vie au Travail.

Après une année 2016 particulièrement riche en termes de dialogue social, en raison notamment du renouvellement des instances représentatives du personnel en octobre, le calendrier relatif à ces deux négociations a enfin pu être fixé.

Les dates de négociation dédiées sont donc programmées d’ici la fin 2017 dans la perspective d’une application des dispositions révisées à compter du 1er janvier 2018.

* **Jours de congés spécifiques à LADAPT (Suzanne Fouché, Pont de l’Ascension)** *(initiative LADAPT, FO, CFDT et CGT)*

Les salariés de LADAPT bénéficient actuellement, sous certaines conditions, de deux jours de congés supplémentaires par an, appelés « jours Suzanne Fouché », et du Pont de l’Ascension.

Ces congés spécifiques font régulièrement l’objet de questions de la part des établissements. Par ailleurs, la révision des modalités d’attribution et de dépense des jours Suzanne Fouché n’ayant pu intervenir courant 2017, l’engagement pris entre LADAPT et les organisations syndicales représentatives de procéder à leur révision est reporté sur l’exercice 2018. Il en sera de même du Pont de l’Ascension.

Les dates de négociation dédiées sont donc programmées d’ici la fin 2017 dans la perspective d’une application des dispositions révisées à compter du 1er janvier 2018.

* **Point sur le Compte Epargne Temps (CET)** *(initiative CFDT, CGT, FO)*

Il est rappelé qu’un Compte Epargne Temps (CET) a pour objet de permettre au salarié d’accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d’une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos antérieurement acquises et non prises, ou des sommes qu’il y a préalablement affectées.

Mis en place à LADAPT par accord en date du 13 juin 2003[[1]](#footnote-2), le CET est alimenté par des jours de congés ou des sommes diverses. Le salarié peut l’utiliser soit pour percevoir une rémunération pendant des périodes d’inactivité, soit pour bénéficier d’une rémunération immédiate ou différée. Des dispositions spécifiques sont prévues en cas de rupture du contrat de travail.

Un point global sur l’utilisation par les salariés de l’association du CET mis en place à LADAPT par l’accord d’entreprise précité a été réalisé entre LADAPT et les organisations syndicales représentatives.

Il est convenu que ce sujet fera l’objet d’une partie distincte de l’accord et visant à actualiser les dispositions en vigueur à LADAPT en matière d’aménagement du temps de travail, dont la négociation est programmée courant 2018.

* **Jours fériés**

*** Récupération des dimanche 1er janvier et samedi 11 novembre 2017*** *(initiative CGT, CFDT)*

L’évolution naturelle des effectifs de LADAPT fait état d’une part de plus en plus importante de salariés recrutés depuis le 2 décembre 2011, date d’embauche à compter de laquelle les anciennes dispositions de la CCN51 relatives à la récupération des jours fériés ne sont plus applicables.

Ainsi, le coût correspondant à l’attribution – à titre extra-conventionnel – d’un droit à récupération pour une journée fériée est de plus en plus important pour LADAPT alors même que l’association ne dispose pas des fonds propres lui permettant de financer une telle mesure.

L’association répond néanmoins favorablement à cette requête *pour ce qui concerne la* ***récupération du samedi 11 novembre*** ; par conséquent, **tous les salariés dont le contrat de travail est en cours à cette date, récupéreront le jour férié du 11 novembre 2017, quelle que soit leur date d’embauche.**

Pour autant, cette mesure revêt à nouveau un caractère exceptionnel et exclusif pour l’année 2017 ; elle ne peut en aucun cas être considérée comme pérenne et ne sera pas reconduite de manière automatique pour les prochaines années.

* **Retraite progressive** *(initiative CGT, CFDT)*

Comme rappelé dans le protocole de NAO pour l’année 2016, la retraite progressive est un dispositif favorisant l’aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite. Il permet en effet aux salariés âgés de plus de 60 ans, et justifiant d’au moins 150 trimestres de cotisation au régime d’assurance vieillesse, de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel fixée au minimum à 40% et au maximum à 80% de la durée du travail applicable dans l’entreprise.

Les salariés qui en bénéficient ont la possibilité de continuer à cotiser sur la base de leur temps contractuel antérieur au titre tant de la retraite Sécurité Sociale que des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO afin de limiter l’impact d’une diminution du temps de travail sur leurs droits à retraite.

Dans cette éventualité, et sans attendre la renégociation de l’accord en date du 19 décembre 2013 relatif au « Contrat de Générations » d’une durée de 3 ans et dont le terme a été fixé au 31 décembre 2016, LADAPT accepte, sur demande du salarié concerné, de maintenir la cotisation patronale sur une assiette correspondant au temps contractuel du salarié avant réduction, et ce jusqu’à ce que le salarié atteigne l’âge légal de départ en retraite[[2]](#footnote-3) ; si à cette échéance l’intéressé justifie valablement[[3]](#footnote-4) ne pas pouvoir bénéficier d’une retraite à « taux plein »[[4]](#footnote-5), la prise en charge par LADAPT se poursuivra jusqu’à ce que cette condition soit remplie, dans la limite du terme du contrat de travail

La cotisation salariale correspondant au supplément d’assiette demeure à la charge du salarié.

Ces dispositions, qui doivent faire l’objet d’un avenant au contrat de travail, sont également applicables aux salariés de LADAPT qui bénéficient d’ores et déjà du dispositif de retraite progressive.

* **Jours RTT et salariés à temps partiel** *(initiative CGT)*

Il est rappelé que le bénéfice des jours de RTT pour les salariés à temps partiel est autorisé par la réglementation.

L’accord de branche n° 2001-01 du 03.04.2001 (agréé le 11.07.2001) prévoit par ailleurs les dispositions suivantes à ce sujet :

***Article 3 : Jours de repos pour réduction du temps de travail***

*Lorsque dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.*

*En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.*

La mise en place de jours de RTT pour les salariés à temps partiel s’entend donc d’un commun accord entre l’employeur et le salarié. Elle doit alors être formalisée par un avenant au contrat de travail de l’intéressé[[5]](#footnote-6).

* **Don de jours de repos à un collègue ayant un enfant ou un parent gravement malade** *(initiative LADAPT)*

Les dispositions de l’article L 1225-65-1 prévoient qu’ « *Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.*

*Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.*

*Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.* »

L’article L 1225-65-2 du même code prévoit par ailleurs que « *La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article*[*L. 1225-65-1*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028911598&dateTexte=&categorieLien=cid)*ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.*»

LADAPT et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent d’élargir les modalités de mise en œuvre du don de jours de repos prévu à l’article L 1225-65-1 rappelé ci-dessus au bénéfice d’un collègue :

* parent d’un enfant à charge

ou

* aidant d’un ascendant à charge

et ce, sans condition d’âge.

La notion d’enfant à charge ou de parent à charge s’entend des personnes sans activité, reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

* **Contrepartie au temps « exceptionnels » de déplacement prévus à l’article L 3121-4 du Code du Travail** *(initiative CFDT)*

Les dispositions de l’article L 3121-4 du Code du Travail prévoient que : « *Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.*

*Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »*

Dans une démarche d’harmonisation des pratiques en vigueur à ce sujet au sein de l’association, LADAPT et les organisations syndicales représentatives conviennent donc de programmer et finaliser la négociation de la contrepartie à ces temps exceptionnels de déplacement d’ici la fin de l’année 2017.

* **Journée de solidarité : montant de la contribution versée par LADAPT** *(initiative CGT)*

Pour mémoire, la journée de solidarité a été instaurée par la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l’autonomie des personnes âgées et handicapées, en vue d’améliorer le degré et la qualité de prise en charge de ces personnes fréquemment confrontées à des situations de grande dépendance.

Elle prend la forme d’une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour les salariés, et d’une contribution financière versée par les employeurs. Les produits de placement et les revenus du patrimoine sont également soumis à cette contribution. Les revenus du travail ne sont donc pas les seuls à être concernés par cette contribution.

Les modalités de réalisation de la journée de solidarité pour les salariés de LADAPT ont été définies par accord d’entreprise du 30 janvier 2006, disponible sur l’Espace RH du Bureau Virtuel de l’association.

Pour l’association, cette journée se traduit par le versement d’une contribution de 0,30 % (dite « contribution solidarité autonomie »), calculée sur la même assiette que les cotisations patronales d’assurance maladie affectées au financement des régimes de base de l’assurance maladie.

Pour information, les montants versés à ce titre par LADAPT durant les trois dernières années sont établis comme suit :

* 2014 : 187.346,04 €
* 2015 : 194.303,91 €
* 2016 : 230.433,83 €
* **Crédit d’Impôt Taxe sur les Salaires (CITS)** *(initiative CGT)*

Ce dispositif instauré par la loi de finances pour 2017 pour les organismes sans but lucratif consiste en un crédit d’impôt de taxe sur les salaires (CITS) ; il s’agit donc d’un dispositif qui permet de minorer - dans certaines conditions - une charge patronale obligatoire (la taxe sur les salaires) versée par LADAPT à l’URSSAF.

Ce crédit d’impôt s’applique aux rémunérations versées à partir du 1er janvier 2017.

LADAPT est donc concernée par cette mesure qui viendra en déduction des sommes dues au titre de la taxe sur les salaires qu’elle doit payer à l’administration fiscale.

Pour autant, ces sommes ne sont pas à la libre disposition de l’association car le dernier avenant à la CCN51 (2017-02) agréé par arrêté au JO du 16 juin dernier - qui s’impose à l’ensemble des établissements et services de LADAPT - va venir « consommer » tout ou partie du CITS sur la période 2017-2022, ce qui permettra, compte tenu des contraintes budgétaires qui pèsent de plus en plus fortement sur les structures, de limiter l’impact négatif susceptible d’affecter les autres postes de dépenses nécessaires au fonctionnement de l’établissement ou du service.

|  |
| --- |
| **II – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Qualité de vie au travail** |

* **Droit à la déconnexion** *(initiative LADAPT)*

Afin de mieux respecter les temps de repos et de congé mais aussi la vie personnelle et familiale des salariés, l'article 55 de la loi du 8 août 2016 dite « *loi Travail* » a introduit dans le Code du Travail un droit à la « déconnexion ».

Les partenaires sociaux sont dans l'obligation, depuis le 1er janvier 2017, d'aborder ce thème dans le cadre des « *négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail* ».

Les dates de négociation dédiées sont donc programmées d’ici la fin 2017 dans la perspective d’une application des dispositions révisées à compter du 1er janvier 2018.

Par ailleurs et compte tenu de l’évocation du droit à la déconnexion à l’article 2.3 de la Charte d’utilisation des Ressources Informatiques et de Communication à LADAPT annexée au Règlement Intérieur de LADAPT, les dispositions de cet accord seront soumises à l’information consultation des CHSCT, CE régionaux et enfin du CCE dans le respect de leurs prérogatives respectives.

* **Possibilités d’accès aux postes hiérarchiques : indicateurs hommes/femmes** *(initiative CFDT, CGT)*

Les organisations syndicales ont souhaité dès 2016 que des indicateurs précis concernant les possibilités d’accès pour les femmes et les hommes aux postes hiérarchiques puissent être mis en place.

LADAPT renouvelle sa proposition pour que ce sujet soit relayé aux membres de la Commission Egalité Professionnelle du CCE, qui pourrait apporter son éclairage et formuler des suggestions quant à de tels indicateurs.

Après validation du ou des indicateurs retenus par la Direction des Ressources Humaines, de nouvelles questions seront, si nécessaire, intégrées dans le Bilan Social pour permettre le recueil puis l’analyse de ces données année après année.

* **Mutuelle obligatoire : maintien de la couverture durant la totalité du congé parental, congé sabbatique, congé parental total, congé de présence parentale ou congé de solidarité familiale**

Conformément aux dispositions de l’article 5.2.2. de l’accord d’entreprise du 22 décembre 2015, les garanties peuvent d’ores et déjà, via l’association, être maintenues à la demande du salarié dont le contrat de travail a été suspendu pour congé sabbatique, congé parental total, congé de présence parental ou encore congé de solidarité familiale. LADAPT maintient alors sa participation au paiement de la cotisation, pour une durée maximale de 6 mois.

A compter de la date d’application du présent accord, la durée de maintien de la participation patronale n’est plus plafonnée pour les congés de présence parentale.

Il est rappelé que :

* + durant la période du congé ouvrant droit au maintien de la part patronale, la part salariale de la cotisation est prélevée directement sur le compte bancaire du salarié, la part patronale étant acquittée directement par L’ADAPT auprès de l’organisme assureur ;
	+ sur demande expresse de sa part, le salarié peut revenir sur sa décision de maintien volontaire temporaire ; les garanties sont alors suspendues sans autre possibilité de modification jusqu’à la fin de la période de suspension de son contrat de travail.

|  |
| --- |
| **III - Gestion des Emplois et des Parcours professionnels, et mixité des métiers** |

* **Révision de l’accord *GPEC***

Pour mémoire, un accord d’entreprise relatif aux dispositions arrêtées paritairement concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, signé en date du 13 septembre 2011, est entré en application immédiatement pour une durée de 4 ans ; il est donc arrivé à terme le 12 septembre 2015.

Ses dispositions sont depuis lors restées applicables, d’un commun accord entre LADAPT et les organisations syndicales représentatives, formalisé notamment dans le protocole de NAO pour 2016.

Une nouvelle négociation doit néanmoins être engagée, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l’association et de leurs conséquences. Ces orientations stratégiques, qui découlent notamment du projet associatif « Vive ensemble, égaux et différents » pour la période 2017-2020, seront exposées en Comité Central d’Entreprise avant la fin de l’exercice 2017.

Il est donc expressément convenu que la négociation du nouvel accord GPEC s’effectuera durant le 1er semestre 2018. Un calendrier précis de négociation sera défini d’un commun accord entre LADAPT et les organisations syndicales représentatives pour respecter cet engagement.

Dans l’attente de l’aboutissement de cette négociation, les dispositions de l’accord du 13 septembre 2011 demeurent applicables.

|  |
| --- |
| **IV – Dépôt et publicité** |

Le présent accord comporte 8 pages complétées de 2 pages d’annexes.

Un exemplaire original est remis à chaque organisation syndicale signataire.

Les formalités de dépôt seront réalisées dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Le présent accord fera l'objet d'un affichage dans chaque structure ; il est également consultable sur l’Espace RHdu Bureau Virtuel de LADAPT (Rubrique « *Accords – NAO – CCN51 / Protocoles NAO »*).

Un tirage en sera remis aux représentants du personnel par chaque Direction.

Fait à Pantin, le 19 octobre 2017

######  Pour LADAPT, Pour la CGT Pour la CFDT Pour FO

######  M………….. M…………………. M…………….. M…………………

######

 ***ANNEXE N°1***

|  |
| --- |
| **POINTS DE DÉSACCORD****ENTRE LADAPT & LES ORGANISATIONS SYNDICALES*****POUR INFORMATION*** |

 ***Revendications des organisations syndicales***

***et réponses de LADAPT***

* **Demande d’une journée de congé supplémentaire pour ancienneté : 1 jour à partir de 10 ans et 2 jours à partir de 20 ans** *(initiative CGT & FO)* **voire 1 jour tous les 5 ans** *(initiative CFDT)*

Par accord d’entreprise en date du 9 décembre 2010, les salariés de LADAPT justifiant d’au moins 20 ans d’ancienneté à l’association bénéficient d’un jour de congé supplémentaire pour ancienneté, depuis 2011.

La demande de la CGT et de FO d’accorder un jour supplémentaire de congés aux personnels justifiant d’au moins 10 ans d’ancienneté à LADAPT (soit un jour de congé pour ancienneté à partir de 10 ans et deux jours à partir de 20 ans) concerne, selon les données disponibles au moment de la négociation, un effectif estimé à hauteur de 940 personnes environ.

Concernant la demande de la CFDT (1 jour pour ancienneté attribué tous les 5 ans), ces dispositions concernent, selon les données disponibles au moment de la négociation, un effectif estimé à hauteur de 1.500 personnes environ.

Compte tenu d’une part des restrictions budgétaires dont font l’objet les établissements, et d’autre part du fait que les fonds propres de l’association n’ont pas pour vocation de financer des mesures liées au fonctionnement des établissements, LADAPT n’est pas en capacité de donner une suite favorable à ces demandes d’amélioration des dispositions extra-conventionnelles déjà en vigueur au titre de l’ancienneté.

* **Attribution d’une journée pour déménagement** *(initiative CFDT)*

La Direction ne souhaite pas répondre favorablement à cette demande, compte tenu du nombre de congés extra conventionnels déjà existants à LADAPT, et notamment les 2 jours de congés supplémentaires dits « Suzanne Fouché » (dont les modalités d’utilisation ont d’ailleurs été assouplies suite à la NAO 2010), qui permettent d’ores et déjà aux salariés de disposer de jours d’absence autorisés susceptibles d’être utilisés pour convenance personnelle, et notamment pour déménager, sans diminution de rémunération.

Une modification de planning peut également être sollicitée par le salarié auprès de sa direction pour réaliser ce déménagement, dont la date est généralement connue suffisamment à l’avance pour permettre d’anticiper et d’accepter ces changements autant que faire se peut.

* **Attribution d’une prime exceptionnelle pour les personnels amenés à travailler les 24 et 31 décembre** *(initiative CFDT)*

La contrainte que représente le travail le dimanche ou un jour férié est inhérente à l’activité de prise en charge ou d’accompagnement de nombreux établissements ou services sanitaires, sociaux ou médico-sociaux, qu’ils fassent ou non partie de LADAPT.

La CCN51 prévoit certaines dispositions pour compenser cette sujétion. Ainsi les salariés amenés à travailler un jour férié autre que le 1er mai bénéficient :

* d’une indemnité pour travail un jour férié (article A3.3)
* d’un repos compensateur de remplacement (article 11.01.3.2)

Si le fait de travailler spécifiquement les 24 ou 31 décembre peut effectivement être ressenti comme représentant une contrainte supplémentaire, il n’existe pas d’arguments propres à LADAPT pouvant justifier que l’on y négocie des dispositions plus favorables en la matière que celles prévues par la Convention Collective.

C’est pourquoi LADAPT ne souhaite pas donner suite à cette demande mais invite les organisations syndicales à porter cette revendication auprès de la FEHAP dans le cadre de la négociation des dispositions en vigueur dans la CCN51.

* **Attribution d’une prime exceptionnelle de 100 € nets au personnel, sur les fonds propres de LADAP** *(initiative FO)*

Les fonds dont dispose l’association en propre sont notamment utilisés depuis plusieurs années pour permettre à LADAPT de faire face à des situations exceptionnelles telles que par exemple la fermeture des Entreprises Adaptées ou des média-sources, ou pour financer une partie de l’outil de travail (ex : Chatillon, Lyon, …).

Si LADAPT ne méconnait pas l’importance de l’implication au quotidien des professionnels, la Direction Générale considère que d’autres modalités de « reconnaissance » sont à privilégier plutôt que d’attribuer une prime, même exceptionnelle.

C’est la raison pour laquelle LADAPT ne donnera pas de suite favorable à cette demande.

\* \* \*

1. *Disponible sur l’Espace RH du Bureau Virtuel de LADAPT, rubrique « Accords – NAO – CCN51 » puis « Accords LADAPT »* [↑](#footnote-ref-2)
2. Déterminé au regard du *« relevé de situation individuelle »* du salarié, établi par le régime d’assurance vieillesse [↑](#footnote-ref-3)
3. En produisant son « *relevé de situation individuelle* » établi par le régime d’assurance vieillesse [↑](#footnote-ref-4)
4. Les droits à pension de retraite sont accordés à « taux plein » (c'est-à-dire sans décote) aux salariés qui justifient de la condition de durée d’assurance et/ou d‘âge nécessaire. [↑](#footnote-ref-5)
5. Modèle disponible pour les Correspondants RH sur le Bureau Virtuel de LADAPT [↑](#footnote-ref-6)