# PROTOCOLE D’ACCORD PORTANT SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

### Le présent accord est conclu :

|  |  |
| --- | --- |
| Entre | L’Association Hospitalité Pour les Femmes (HPF)  15 Rue Honnorat  13003 Marseille  Représentée par son Directeur |
| Et | L’organisation syndicale CFDT, représentée par son Délégué Syndical |

### Il a été exposé et convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

Par courrier remis le 17 Février 2022, l’Association HPF a remis une convocation pour le 3 Mars 2022 ouvrant la négociation annuelle obligatoire 2022.

Lors de cette première réunion, les parties se sont entendues sur une série de thématiques à aborder conformément à l’article L.2242-1 et suivants du Code du travail, à savoir la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ainsi que l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

La négociation annuelle obligatoire a fait l’objet de 3 réunions entre la délégation de l’organisation syndicale CFDT et les représentants de la Direction qui ont eu lieu les   
29 Mars, 5 Mai et 10 Mai 2022.

La Direction a transmis, lors de la première rencontre, la Base de Donnée Economique et Sociale de l’Association HPF à jour au 31/12/2021 contenant les informations demandées par la Délégation Syndicale. Lors de la deuxième rencontre, elle a présenté une étude sur la médaille d’honneur du travail, sur la retraite progressive et un état des lieux des négociations de la branche sur la revalorisation de la filière socio-éducative.

Cet accord fait suite à un accord NAO 2021 dans lequel avait été négocié la mise en place d’une démarche relative à la prévention des Risques Psycho-Sociaux qui a débuté en Janvier 2022 et qui est toujours en cours au jour de la signature du présent accord.

Les dispositions dans cet accord s’inscrivent dans la continuité des précédents accords avec la volonté d’améliorer les conditions de travail du personnel de l’Association HPF et valoriser leur investissement.

### Au terme de la négociation annuelle obligatoire, un accord a ainsi été conclu dont les dispositions sont exposées ci-dessous.

## ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’Association HPF sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, qu’il soit à temps complet ou à temps partiel sous réserve des exclusions et des conditions d’ancienneté prévues ci-après ou ultérieurement par voie d’accord.

## ARTICLE 2 : RÉMUNÉRATION, TEMPS DE TRAVAIL, PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

### 2.1- Prime de reconnaissance de la médaille d’honneur du travail

#### 2.1.1- Cadre légal

Tout salarié travaillant en France ou pour un employeur français peut demander à obtenir une médaille d’honneur du travail.

La médaille du travail comprend 4 échelons qui dépendent de l’ancienneté des services effectués :

|  |  |
| --- | --- |
| Médaille d’honneur du travail | Ancienneté de services minimum |
| Médaille d’argent | 20 ans |
| Médaille de vermeil | 30 ans |
| Médaille d’or | 35 ans |
| Grande médaille d’or | 40 ans |

Les services pris en compte pour le calcul de l’ancienneté peuvent avoir été effectués auprès d’un nombre illimité d’employeurs. Les périodes de chômage ne comptent pas.

La demande doit être faite par le salarié lui-même auprès de la DDETS des Bouches-du-Rhône en envoyant le formulaire (<https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_11796.do>) complété à l’adresse mail [ddets-medailles@bouches-du-rhone.gouv.fr](mailto:ddets-medailles@bouches-du-rhone.gouv.fr).

|  |
| --- |
| Date d’obtention du diplôme |
| Pour obtenir la médaille le 14 juillet, le dossier doit être envoyé avant le 1er mai |
| Pour obtenir la médaille le 1er janvier, le dossier doit être envoyé avant le 15 octobre |

La personne reçoit alors un ruban et un diplôme.

#### 2.1.2- Prime, critères d’attributions et régime fiscal et social

L’attribution de la prime ne pourra se faire que pour les salariés ayant acquis 10 ans d’ancienneté au sein de l’Association HPF et selon les modalités suivantes :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Médaille d’honneur du travail | Ancienneté de services minimum | Prime |
| Médaille d’argent | 20 ans | 100€ |
| Médaille de vermeil | 30 ans | 200€ |
| Médaille d’or | 35 ans | 250€ |
| Grande médaille d’or | 40 ans | 300€ |

Les salariés pourront, au fil de leur carrière, demander à bénéficier des différentes médailles du travail et prétendre à la prime afférente au sein de l’Association HPF. Ils pourront ainsi bénéficier de chaque prime à chaque passage à un nouvel échelon.

En demandant sa médaille de 35 ans, le salarié recevra automatiquement la médaille de 20 et 30 ans. Cependant, cette prime n’entrant en vigueur qu’à compter de la date de signature de cet accord, l’Association HPF ne prendra en charge que la prime de la dernière médaille reconnue.

La prime de reconnaissance de la médaille d’honneur du travail est exonérée de charges sociales et n’est pas imposable sur le revenu.

### 2.2- Prime de remplacement

En cas d’absence, la priorité est donnée au remplacement du salarié absent. Cependant lorsque le remplacement n’est pas possible, la Direction est consciente que cela peut demander un effort supplémentaire au personnel. C’est pourquoi les parties se sont entendues à faire évoluer les critères d’attribution de la prime et à donner la possibilité au personnel du site Honnorat d’y prétendre.

#### 2.2.1- Etablissements ESAT et AVA

La prime exceptionnelle liée au surcroît significatif de l’activité en l’absence d’un membre du binôme prévue par l’accord NAO 2021 évolue de la manière suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| Critères NAO 2021 et antérieur | Critères à compter de 2022 |
| Résultat lié à l’activité économique | Idem |
| Absence du binôme de 3 mois continus (hors temps de congés) | Absence du binôme pour une durée minimale de 30 jours discontinus sur une période de deux mois (hors absences prévues telles que les congés payés) |
| Non mobilisation du CET | Idem |
| Heures supplémentaires non payées | Idem |
| Encadrement d’au moins 15 personnes en situation de travail | Idem |
| Apporter la preuve d’une réelle surcharge de travail liée à l’absence du binôme | Idem |

**Modalités d’attribution** : l’évaluation est faite par le Responsable hiérarchique à l’occasion de l’entretien annuel.

**Montant de la prime** : 5% du salaire de la personne absente par tranche de 30 jours remplacés.

#### 2.2.2- Site Honnorat

La Direction étudiera toute demande relative à une surcharge de travail liée à l’absence d’un collègue de travail sur les critères définis précédemment.

### 2.3- Prime de responsabilité

La prime de responsabilité est élargie à l’ensemble des cadres participant à l’ouverture et la fermeture de l’établissement de l’ESAT.

### 2.4- Revalorisation salariale de la filière socio-éducative

La Direction attend la signature de l’accord de branche relatif à la revalorisation salariale de la filière socio-éducative et de la circulaire d’application afférente.

Bien qu’elle regrette que cette revalorisation ne soit pas, pour l’heure, attribuée à l’ensemble du personnel éducatif, l’hypothèse de l’étendre à ceux-ci n’est pas envisageable en l’absence de compensation par l’Etat.

La Direction recherche, auprès des financeurs les possibilités de financement de ce dispositif pour l’ensemble des salariés.

### 2.5- Heures supplémentaires et complémentaires

Les dépassements d’horaire de travail liés aux nécessités de service donneront lieu prioritairement à un repos compensateur de remplacement à prendre sur la période des congés légaux. A compter du 1er Janvier 2022 et pour inciter les salariés à récupérer leurs heures plutôt que de bénéficier d’une compensation financière, les repos seront majorés selon les mêmes règles que le paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Une demande d’autorisation d’absence avec justification devra être validée par le Responsable de Service. A défaut, elles seront rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

### 2.6- Autres dispositions relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée

Les dispositions relatives aux différentes primes prévues par l’accord NAO 2021 sont renouvelées sans modification. Celles-ci seront rappelées dans une plaquette des avantages sociaux mise à disposition des salariés.

Par ailleurs, les parties s’engagent à négocier un accord relatif au temps de travail pour les établissements et services qui ne sont pas encore couvert par un tel accord. Les négociations débuteront en septembre 2022.

## ARTICLE 3 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### 3.1- Retraite progressive

Après avoir fait le constat de la non-utilisation du dispositif de retraite progressive, les parties se sont entendues à faire le faire évoluer et à mieux communiquer autour de ses avantages.

Pour rappel, la retraite progressive permet aux salariés qui le souhaitent de liquider une fraction de leur pension de vieillesse, tout en poursuivant une activité à temps partiel.

Le salarié en retraite progressive exerce son activité professionnelle à temps partiel, tout en percevant une partie de sa retraite personnelle. Par exception au principe selon lequel, lorsque la retraite est liquidée, aucun nouveau calcul ne peut être réalisé en cas de poursuite d’activité, le dispositif de la retraite progressive permet au salarié de continuer à cotiser au titre de l’activité conservée, accumulant ainsi des droits pour sa retraite définitive.

#### 3.1.1- Cadre légal

Les conditions requises pour en bénéficier sont les suivantes ([*CSS, art. L. 351-15*](javascript:Redirection('LE0000000003_Vigente.HTML#I9012569'))*;*[*CSS, art. R. 351-39*](javascript:Redirection('LE0000000003_Vigente.HTML#I60090')) *et art. R. 351-41) :*

* Avoir au moins 60 ans ;
* Avoir atteint l’âge minimal de départ légal à la retraite diminuée de deux ans
* Justifier d’une durée d’assurance vieillesse d’au moins 150 trimestres au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires ;
* Exercer une activité à temps partiel représentant une durée comprise entre 40 % et 80 % d’une durée de travail à temps plein. Ainsi, pour une durée légale de travail applicable à l’entreprise de 35 heures hebdomadaires, la durée du travail à temps partiel doit être d’au moins 14 heures et d’au plus 28 heures (*Circ. Cnav, nº 2018-31, 21 déc. 2018)*.

Le salarié à temps complet transforme, avec l’accord de l’employeur, son emploi à temps complet en emploi à temps partiel. Les salariés qui travaillent déjà à temps partiel peuvent bénéficier d’une retraite progressive sans modifier leur temps de travail.

Le montant de la retraite progressive est fonction de la durée du travail à temps partiel ([*CSS, art. L. 351-15*](javascript:Redirection('LE0000000003_Vigente.HTML#I9012569'))).

Pour un salarié ayant un seul employeur, la fraction de la pension de vieillesse servie est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l’entreprise ([*CSS, art. R. 351-41*](javascript:Redirection('LE0000000003_Vigente.HTML#I9011620'))).

#### 3.1.2- Prise en charge par l’employeur du surcoût lié à la cotisation retraite sur un temps plein

La Direction accorde la prise en charge par l’employeur du delta entre la cotisation retraite sur le temps partiel et sur le temps plein. Cela signifie qu’un salarié bénéficiant de la retraite progressive travaillant à hauteur de 28h paiera les charges sociales liées aux cotisations retraites à hauteur de 28h. l’employeur prendra en charge les 7h (35-28) restant au niveau des cotisations retraites salariales ainsi que 35h au niveau des cotisations retraites patronales.

#### 3.1.3- Communication autour du dispositif de retraite progressive

La Direction s’engage à rédiger une fiche pratique présentant le dispositif de retraite progressive :

* Conditions d’accès
* Modalités de service d’une fraction de la pension vieillesse
* Prise en charge par l’employeur du surcoût lié à la cotisation retraite sur un temps plein
* Financement complémentaire de la retraite progressive avec le CET
* Aménagement du temps de travail du personnel en retraite progressive
* Exemples pratiques
* Présentation des avantages

### 3.2- Autres dispositions relatives à l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Les autres dispositions prévues par l’accord NAO 2021 sont renouvelées sans modification. Celles-ci seront rappelées dans une plaquette des avantages sociaux mise à disposition des salariés.

Par ailleurs, les parties s’engagent à négocier un accord relatif à la périodicité des entretiens professionnels dont les négociations débuteront en septembre 2022.

## ARTICLE 4 : CONDITIONS D’APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l’objet d’une dénonciation à l’initiative des parties signataires conformément aux dispositions des articles L.2222-6 et L.2261-9 à L.12261-14 du Code du Travail.

## ARTICLE 5 : DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DREETS.

Le présent accord fera également l’objet d’un dépôt au greffe du Conseil des Prud’hommes de Marseille.

Fait à Marseille, en 5 exemplaires originaux, le 10 Mai 2022

*Signature précédée de la mention « Lu et approuvé » :*

|  |  |
| --- | --- |
| **DIRECTEUR** | **Délégué Syndical CFDT** |