Association Anne de la Girouardière

5 rue de la Girouardière

BP 90035

49150 BAUGE

**Procès-Verbal de la négociation annuelle 2022**

Au cours de 2022, une négociation annuelle concernant l’année 2022 a été engagée entre la Direction de l’Association Anne de la Girouardière, représentée par……………………….., directrice, et les instantes syndicales FO et CFDT, représentées respectivement par………………….. et …………………………….

Au terme de 3 réunions tenues :

* Pour la première : le 7 avril 2022
* Pour la seconde : le 10 mai 2022
* Pour la troisième : le 19 septembre 2022

Conformément à la loi de 2015 relative au dialogue social, il a été évoqué, discuté et décidé les thèmes suivants - **après avoir rappelé que l’Association n’adhérant pas à la FEHAP, les modalités de la convention 51 ne lui sont pas opposables**.

**NAO SUR SALAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL**

**Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

A la demande du syndicat FO et du syndicat CFDT, les thèmes suivants ont fait l’objet d’une négociation :

|  |
| --- |
| **Revalorisation des salaires effectifs**   * Revalorisation de la valeur du point * Revalorisation SEGUR pour tous * Prime grand Age * Instauration d’une prime compensatoire pour les professionnels exclus du SEGUR |
| **Maintien des acquis de la NAO 2021**   * Usages * Prime de naissance, mariage * Journée de carence * Congé additionnel senior * Gratuité de boissons chaudes * Prime pour mobilité dans les plannings * Primes jours fériés travaillés les 24/12 et 31/12 * Prime exceptionnelle de non-absentéisme * Coût des repas * Financement équipement professionnels ou service bien être |
| **Autres thématiques**   * Indemnité de transfert pour les séjours adaptés * Instauration d’une journée de congé pour déménagement |

1. **LES SALAIRES EFFECTIFS**

* **VALEUR DU POINT**

**Les salaires effectifs sont déterminés** par référence au **mode de classification** de la convention collective du 31 octobre 1951 (Hospitalisation privée à but non lucratif), **conservé par usage**.

**La valeur du point est fixée à 4,447 €.**

Celle politique salariale menée vise à respecter le principe d’égalité de salaire de base et d’égalité homme/femme.

Aux termes d’échanges, i**l n’a pas été décidé d’augmentation de la valeur du point** ;

* **REVALORISATION SEGUR POUR TOUS**

Après négociation, aboutissement à la conclusion de deux accords d’entreprise « revalorisation SEGUR FV » et « revalorisation SEGUR FAM », tous deux signés le 12 juillet 2022 et **permettant ainsi de négocier favorablement le SEGUR pour tous. Ainsi, une revalorisation des salaires est actée en la signature de deux nouveaux accords d’entreprise :**

* Revalorisation SEGUR FAM – signé le 12/07/2022
* Revalorisation SEGUR FV – signé le 12/07/2022

Ces accords d’entreprise ont été déposés auprès de la [Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DREETS-DDETS)](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/article/dreets-directions-regionales-de-l-economie-de-l-emploi-du-travail-et-des), à partir du site de dépôt des [accords collectifs d’entreprise et des textes associés](https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/).

Dès lors, qu’aucun professionnel n’est plus exclu du SEGUR, il n’y a pas eu lieu à négociation de l’instauration d’une prime compensatoire.

* **PRIME GRAND AGE**

Le décret n° 2020-66 du 30 janvier dernier a instauré une prime « grand âge », versée aux agents titulaires, stagiaires et contractuels relevant des grades d'aide-soignant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, ou Ehpad, sous statut public. Cette prime mensuelle de 118 euros bruts, financée par l'assurance maladie, est destinée à reconnaître l'engagement des professionnels exerçant auprès des personnes âgées et à valoriser les compétences nécessaires à la prise en charge de celles-ci. Le décret réserve cette prime aux agents des établissements sous statut public, excluant de fait les aides-soignants employés par les Ehpad privés à but non lucratif.

Cette prime grand âge a été retranscrite pour les EHPAD privés à but non lucratif par la FEHAP et pour un montant de 90 euros brut, sous réserve d’obtention des financement suffisants.

A ce jour, les financements obtenus pour l’EHPAD Anne de la Girouardière ne couvrent malheureusement déjà pas le versement de la prime SEGUR.

**Impact SEGUR sur 2021**

Indemnité forfaitaire SEGUR - brut 211 914 €

Charges sur indemnité forfaitaire SEGUR – 50 % 105 957 €

Impact sur taux de charges global 103 164 €

(+ 3 points de taux de charge)

**TOTAL COUT SEGUR 421 035 €**

**MESURES SEGUR ARS (dotation accordée) 298 256 €**

**INSUFFISANCE FINANCEMENT 2020+2021 122 779 €**

L’instauration de la prime grand âge n’est donc pas envisageable, face aux financements actuellement accordés.

* **USAGES**

Hormis la prime de non-absentéisme dénoncée en novembre 2019, les usages présentés en DUP en janvier 2018 sont maintenus pour cette année 2022

* *Allocation départ à la retraite*
* *Prime d’ancienneté*
* *Indemnité pour le travail de nuit*
* *Indemnité pour le travail effectué les dimanches et jours fériés*
* *Prime fonctionnelle*
* *Congé pour soigner un enfant malade*
* *Pause*
* *Jours fériés*
* *Subrogation*
* *Femmes enceintes*

Les congés pour évènements familiaux sont rétablis sur la base des nouvelles obligations du code du travail, plus favorables.

Il est rappelé que ces usages pourront être remis en cause et dénoncés à tout moment selon le formalisme légal.

* **PRIME DE NAISSANCE**

*Le versement de cette prime a généré en 2021 une dépense de 1 200 € + charges.*

L’octroi d’une **prime de naissance** est reconduit pour 2022. **Son montant est porté à 300 € par enfant né ou adopté. Elle est versée le mois suivant l’évènement**.

* **PRIME DE MARIAGE ou PACS**

*Le versement de cette prime a généré en 2021 une dépense de 200 € + charges.*

L’octroi d’une **prime de mariage/pacs** est reconduit pour 2022. **Son montant est porté à 300 € et est versée le mois suivant l’évènement.**

Cette prime est individuelle et ne peut être accordée qu’une seule fois durant la présence du professionnel au sein de l’Association.

* **DELAI DE CARENCE POUR MALADIE :**

*La restitution de 3 journées de carence a généré au titre de 2021 une dépense de 11 971 euros + charges.*

Après discussion,il est convenu **:**

* **Trois journées de carence pour arrêt maladie par année civile ne seront pas décomptées aux salariés en 2022**. Elles seront prises financièrement en charge par l’Association. Cette disposition prendra effet à partir du 1er janvier 2022 jusqu’au 31 décembre 2022.

La somme compensatrice de ces trois journées de carence sera restituée sur le mois du premier arrêt maladie.

* **GRATUITE CAFE :**

*Cette gratuité a généré en 2021 une dépense de 2 668 €*

L’avantage offert par l’Association de boissons chaudes est reconduit selon les modalités suivantes :

* + Sous réserve d’une ancienneté d’un mois, **remise d’une clé support de 20 cafés par mois**, moyennant le versement d’une caution restituable de 8 euros.
* **PRIME SPECIFIQUE MOBILITE DE PLANNING**

*Le versement de cette prime a généré en 2021 une dépense de 2 220 € + charges (pour 6 mois)*

*Le versement de cette prime a généré de janvier à août 2022 une dépense de 7 540 € + charges*

Afin de pallier les difficultés actuelles de recrutement, les professionnels peuvent être sollicités pour pourvoir aux remplacements de collègues absents. Afin de récompenser leur implication et la désorganisation de leur vie privée que peut engendrer ces changements de planning, il a été décidé de reconduire pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 le versement d’une prime spécifique ‘’mobilité de planning ».

Ainsi, il est reconduit pour l’année 2022 qu’en sus du droit à récupération des heures effectuées, cette prime sera due selon les conditions suivantes :

* Sollicitation du professionnel sur un Repos Hebdomadaire (RH) 3 jours calendaires ou moins de la vacation *(exemple le jeudi pour le dimanche ou le mercredi pour le samedi)* : Prime de 100 €
* Sollicitation du professionnel sur un repos compensatoire (R) 3 jours calendaires ou moins de la vacation : Prime de 40 €
* **PRIME JOURS FERIES NOEL ET 1ER AN**

*Le versement de cette prime a généré en 2021 une dépense de 1 120 € + charges.*

**Cette prime est reconduite et est portée à 100 € brut**. Elle sera versée aux professionnels en poste sur les vacations suivantes :

* Nuit du 24 décembre 2022 au 25 décembre 2022
* Nuit du 31 décembre 2022 au 1er janvier 2023
* Journée du 25 décembre 2022
* Journée du 1er janvier 2023
* **PRIME EXCEPTIONNELLE DE NON ABSENTEISME :**

*Le versement de cette prime a généré en 2021 une dépense de 2 700 € + charges.*

**Cette prime est reconduite sur 2022 et est portée à 130 € brut**. Elle sera accordée à tous les salariés présents au 31/12/2022, sous réserve de n’avoir présenté **aucune absence quelle qu’elle soit au cours de l’année écoulée.**

* **REPAS SALARIES :**

Le tarif des repas est fixé à 3,25 € pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2022.

**Le tarif des repas est fixé à 3,32 € à compter du 1er octobre 2022.**

* **INDEMNITE DE TRANSFERT POUR SEJOURS ADAPTES**

Après négociation, il n’a pas été acté le versement d’un prime transfert. Les conditions de rémunération des séjours adaptés sont actuellement régies par avenant au contrat de travail. Une négociation est engagée pour la rédaction à venir d’un accord d’entreprise.

* **INSTAURATION D’UNE JOURNEE DE CONGE POUR DEMENAGEMENT**

Après négociation, il n’a pas été acté le versement d’une prime pour déménagement.

1. **LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Cette thématique a fait l’objet de discussions toujours couvertes par :

* Un accord d’entreprise a été conclu le 26 octobre 2018 « durée et aménagement du temps de travail du personnel non-cadre jour et nuit »
* Un accord d’entreprise a été conclu le 10 janvier 2014 « accord cadre et forfait jours ».

**Afin de répondre aux évolutions du cadre du travail, une charte sur le télétravail a été rédigée le 3 janvier 2022** et présentée au CSE en date du 24 janvier 2022.

1. **L’EPARGNE SALARIALE:**

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Le principe consiste à verser à chaque salarié une part sur les résultats de l'entreprise (intéressement) ou sur ses bénéfices (participation).

**Pas de négociation favorable possible pour une telle thématique.** Le principe du schéma budgétaire et financier des établissements gérés par l’Association Anne de la Girouardière fait que l’Association n’est pas « propriétaire » de ses résultats et bénéfices, et ne peut en aucun cas les reverser aux salariés.

**NAO sur Egalité professionnelle et qualité de vie au travail**

A la demande du syndicat FO et du syndicat CFDT, les thèmes suivants ont fait l’objet d’une négociation :

* Instauration d’un forfait mobilités durables ;
* Mise en place d’une organisation facilitatrice de co-voiturage ;
* Aide acquisition vélo ;
* Installation prise électriques ;

1. **ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE :**

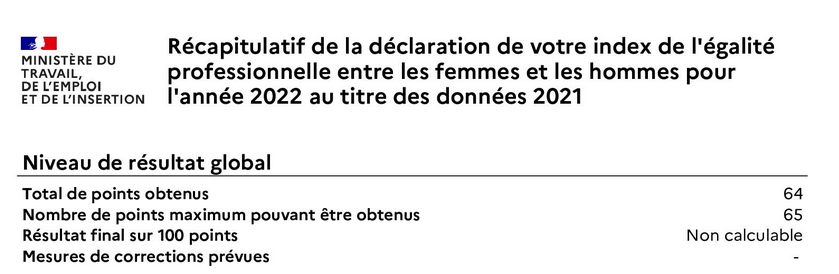
Une attention particulière est portée à l’organisation générale du travail afin de favoriser l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle avec notamment la poursuite des objectifs suivants :

* **Vigilance sur les heures de prise de poste pour limiter les effets négatifs sur le sommeil, les repas et la vie sociale :**
  + Prise de poste : Planning évoluant de 7 h 00 à 9 h 00
  + Fin de poste : Planning évoluant entre 18 h 00 et 21 h 00
  + Relève mi-journée : Planning évoluant entre 12 h 00 et 14 h 00
* **Prise en compte des contraintes familiales et le niveau d’acceptabilité de ce rythme de travail par l’environnement familial :**
  + Week-end de repos en concordance avec le conjoint, si ce dernier est lui-même soumis à des conditions de travail en équipes successives.
  + Priorisation dans l’octroi des congés : Tout en respectant l’équité dans la prise de congés entre tous les salariés, il est garanti à l’ensemble des salariés 1 semaine au moins de congés simultanée avec son conjoint et enfants au cours de la période d’été et une semaine au moins au cours de la période automne/printemps/hiver), sous réserve de produire un justificatif (*attestation de l’employeur du conjoint d’une impossibilité de modification des congés du conjoint – ex : fermeture entreprise*)
  + Garantie de l’octroi d’un mercredi par cycle de 4 semaines pour tous salariés qui le souhaitent.
  + Week-end de travail porté à 1 sur 3 pour tous les services.

1. **EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

**Un accord d’entreprise, distinct de cette négociation annuelle, et concernant cette thématique couvre la période 1er mars 2022 – 1er mars 2026.**

L’index égalité hommes/femmes 2022 pour l’année 2022 au titre des données 2021 a été calculé et déposé sur site dédié.



1. **REGIME DE PREVOYANCE MALADIE**

**Caisse de prévoyance :** Un contrat est actuellement en vigueur auprès de MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE, 29 boulevard Edgar Quinet – 75 017 PARIS avec les taux de cotisations 2022 suivants :

Non cadre : tranche A - 3.5 % un taux de répartition de 0,70 % en part salariale et 2,80 % en part patronale,

Cadre : pour la tranche A – 4,02 % (taux de répartition de 0,69 % en part salariale et 3,33 % en part patronale) et pour la tranche B - 4,02 % (0,69 % en part salariale et 3,33 % en part patronale).

Un salarié en arrêt de travail pour maladie perçoit son salaire affecté de 3 jours de carence. L’établissement procède à la subrogation des indemnités journalières CPAM et PREVOYANCE pour les salariés ayant un an d’ancienneté dans l’établissement, et ce dans la limite de 6 mois pour les arrêts maladie et de 3 ans pour les AT/MP.

1. **REGIME « FRAIS DE SANTE »**

Par décision unilatérale du 1er octobre 2015, un régime obligatoire « frais de santé » a été souscrit auprès de Mutuelle Intégrance.

Au titre de 2022, le contrat collectif santé « solidarité pro » destiné aux salariés est reconduit, en son socle obligatoire « solidarité pro 3 » et au tarif suivant : 50,88 € par mois.

Elle est prise en charge par l’employeur à hauteur de 50 % de la cotisation « salarié isolé », soit 25,44 euros.

La cotisation des ayants droits et des renforts facultatifs est à la charge du salarié.

1. **INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

L’Association emploie au 31 décembre 2022, des salariés ayant une reconnaissance handicap/ incapacité/invalidité

* + Invalidité : 0,21 ETP
  + Reconnaissance handicap : 3,3 ETP
* a contractualisé avec un ESAT une partie de sa prestation blanchisserie ;

1. **EXERCICE DU DROIT D’EXPRESSION**

Le droit d’expression au sein de l’Association est rendu possible grâce à la formalisation de temps dédiés :

* Réunion de service hebdomadaire ;
* Temps d’analyse de pratiques avec un prestataire extérieur ;
* Participation des professionnels dans divers comités de pilotage ;

Le droit d’expression est également relayé par les institutions représentatives du personnel :

* CSE
* Délégation syndicale

1. **DISCRIMINATION EN MATIERE DE RECRUTEMENT, D’EMPLOI ET D’ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Recrutement : La direction étudie toutes les demandes d’emploi, sans aucune discrimination.

Accès à la formation : Toutes les demandes de formation émises par un salarié sont prises en compte par la direction. Chaque salarié est alors aidé et guidé vers l’organisme de formation OPCO SANTE afin de l’aider à obtenir un financement conforme à ses souhaits de formation.

1. **PREVENTION DE LA PENIBILITE / SANTE SECURITE AU TRAVAIL**

L’analyse de la pénibilité au travail des salariés de la Girouardière est travaillée régulièrement. Des mesures de prévention sont d’ores et déjà proposées et des plans d’actions sont déclinés chaque année, et inscrites au DUERP.

L’accent est porté sur la réunion mensuelle d’un comité de pilotage « référent santé et sécurité » composé de 9 professionnels. Des actions et formations adaptées sont déployées régulièrement afin de prévenir la pénibilité au travail et favoriser la qualité de vie au travail.

* **PREVENTION PENIBILITE - CONGES ADDITIONNEL**
  + Il est convenu d’accorder **4 jours de congés supplémentaires aux professionnels non-cadres âgés de 57 ans ou + au 1er janvier 2022**.
  + Il est convenu d’accorder **une 5ème journée de congé supplémentaire aux professionnels non-cadres âgés de 60 ans ou + au 1er janvier 2022**.

Ces congés devront être pris en fonction des possibilités de service au cours de l’année civile 2022, et au plus tard avant le 31 décembre 2022. Ces jours sont accordés pour un temps plein, et seront proratisés pour les temps partiels, et les professionnels embauchés dans l’année. Les modalités de prise de ces congés seront identiques à celles concernant les jours fériés.

En cas d’absence supérieure à 30 jours, le nombre de jours sera calculé au prorata du nombre d’heures réellement travaillées sur la période.

* **SANTE / SECURITE AU TRAVAIL - EQUIPEMENTS PROFESSIONNELS :**

*La prise en charge par l’association des équipements professionnels a généré au titre de 2021 une dépense de 2 932 €.*

Face à la volonté des délégués syndicaux de négocier une prime de chaussure, et la volonté de la direction de limiter les accidents du travail, il est décidé de reconduire **la prise en charge des équipements professionnels suivants :**

* D’une paire de chaussure associée au port de la tenue déjà existante, et ce au titre de vêtements de travail.

Cette paire de chaussure devra comporter les caractéristiques suivantes :

* Anti-dérapante ;
* Cheville protégée ;
* Valeur < 50 euros.

**OU**

* Ceinture utilitaire



* Valeur < 50 euros.
* Modalités d’attribution :

Des modèles conformes vont être soumis à l’avis des membres du Comité de Pilotage « Santé Sécurité au travail ». Les professionnels en CDI pourront faire un choix entre le 1er septembre et le 31 octobre 2022. Une commande globale sera réalisée à l’initiative de la direction.

1. **ACCORDS D’ENTREPRISE EN VIGUEUR**

* **DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL NON-CADRE JOUR ET NUIT** – signé le 26 octobre 2018 – durée indéterminée
* **DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE – FORFAIT JOUR –** signé le 10 janvier 2014 – durée indéterminée
* **PRIME DE PRESENTEISME** – signé le 24 janvier 2020 – durée indéterminée
* **EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES -** L’égalité entre les femmes et les hommes est respectée dans l’établissement (« à travail égal, salaire égal » sans aucune distinction). Un accord d’entreprise a été validé le 7 mars 2022, avec une portée de 4 ans à compter du 1er mars 2022 (2022-2026).
* **REVALORISATION SEGUR EHPAD** - signé le 1er juillet 2021 – durée indéterminée
* **REVALORISATION SEGUR FAM** - signé le 12 juillet 2022 – durée indéterminée
* **REVALORISATION SEGUR FV** - signé le 12 juillet 2022 – durée indéterminée

1. **EVOLUTION DE L’EMPLOI AU SEIN DE L’ASSOCIATION**

**Les prévisions en matière d’emploi** sont tributaires des enveloppes budgétaires accordées par le Conseil Départemental et l’Agence Régionale de la Santé.

***Perspectives 2022 :***

* **Aucune création de poste** sur l’EHPAD, le FV et le FAM ;
* Compte tenu d’un financement insuffisant des mesures de revalorisation SEGUR, il est acté le **gel de deux postes AES au FAM** à compter du 1er septembre 2022 ;
* **Promotion d’un professionnel** Agent Hôtelier au poste de Gouvernante ;

1. **MOBILITE DES PROFESSIONNELS / INCITATION AUX REDUCTIONS D’EMISSIONS ET DE COUTS LIES AU TRANSPORT**

Une étude de faisabilité sera conduite au cours du second semestre 2022 afin d’envisager ou non de nouvelles perspectives liées à cette thématique en 2023.

1. **JOURNEE DE SOLIDARITE**

La journée de solidarité 2022 a été fixée au dimanche 8 mai 2022.

1. **COMPTE EPARGNE TEMPS**

Une étude de faisabilité sera conduite au cours du second semestre 2022 afin d’envisager ou non de nouvelles perspectives liées à cette thématique en 2023.

***Fait à Baugé, le 19 septembre 2022- En trois exemplaires***

Directrice Déléguée syndicale FO Délégué syndical CFDT objectif chiffré de recrutement de salariés âgés de 50 ans et