DIRECTION GENERALE
Direction des ressources humaines

19 rue Marius Grosso – 69120 VAULX-EN-VELIN
Tél. 04 72 07 42 00 - Fax 04 72 07 42 01

PROCES VERBAL DE DESACCORD DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016

En application de l'article L 2242-1 du Code du Travail et suivants, ainsi que de l'accord d'entreprise sur les modalités de la négociation annuelle obligatoire, cette dernière pour 2016 a été menée à son terme lors des séances des 1er avril 2016, 31 mai 2016, 21 juin 2016, 29 septembre 2016 pour l'ensemble des thèmes concernant la négociation annuelle.

Ont été invitées les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise et ont participé les organisations syndicales suivantes : CGT, CFDT, SUD.

Les négociations se sont déroulées conformément à la loi.

Aucun accord n'ayant pu être trouvé sur les thèmes du présent procès-verbal, les parties constatent par celui-ci leur désaccord sur les thèmes concernés.

Fait à Vaulx-En-Velin, le 12 janvier 2018

Pour la délégation salariée

La CFDT
Son ou ses Délégués syndicaux

La CGT
Son ou ses Délégués syndicaux

SUD
Son ou ses Délégués syndicaux

Pour la délégation employeur
Le Directeur des Ressources Humaines

Sont présentés les points abordés lors des négociations annuelles 2016 qui n'ont pas trouvé d'accords et les propositions ou les réponses de l'employeur sur ce qu'il envisage.

1. SALAIRES EFFECTIFS

majoration familiale restaurée (demande CGT)
indemnités 8.21% et IRTT incluses dans le salaire de base (demande CFDT et SUD)
instauration d'une prime de risque et d'une prime de pénibilité (demande CFDT)
augmentation conséquente de la valeur du point (demande CFDT),
augmentation de 400€ par salarié et salaire minimum conventionnel à 1700€ (demande SUD)
augmentation des primes de transferts à 10 et 15 par jour (demande CGT et SUD)

- OVE répond que dans le cadre actuel du financement des activités médico-sociales, ces éléments relèvent de la négociation nationale au niveau de la Convention Collective Nationale, ainsi que l'analyse des niveaux de rémunération au regard des niveaux de pauvreté et du SMIC. OVE rappelle que son adhésion volontaire à la FEGAPEI conduit à l'application obligatoire de la convention collective de 66, que cela n'est pas le cas de toutes les associations employeurs du secteur, que le mandat donné par les adhérents employeurs associatifs à la FEGAPEI est de négocier en leur nom la question des salaires tant auprès des syndicats de salariés que des financeurs. Ces négociations pour le compte des employeurs sont effectives, et des propositions d'avenants ou de révisions de la convention actuelle sont formulées, pour le compte de leurs mandants, par la FEGAPEI.

- Les primes de risque et de pénibilité existent déjà : 7 points de **risques et sujétions spéciales** pour les services généraux en contact avec les usagers, indemnité de **sujétion spéciale** de 8,21% pour tous les salariés non cadres, indemnité de **sujétion particulière** pour les cadres qui en supporte une.

- La direction générale d'OVE est opposée à la majoration familiale de salaire qui ne peut pas constituer selon elle une reconnaissance du travail effectué car indépendante et complètement étrangère à la sphère professionnelle.

Mise en place par l'employeur des tickets restaurants dans tous les établissements et services d'OVE ne disposant pas de cantines (CGT)

- Pour OVE, et s'agissant des chèques restaurants, ce type de demande doit s'apprécier dans le cadre des activités sociales et culturelles du CE qui dispose d'un budget payé par l'employeur conformément aux textes applicables.

Demande que l'ancienneté des indices salariaux conventionnels soient comptabilisés depuis le premier contrat, quel que soit l'emploi tenu ou la nature du poste (demande CGT, CFDT), suppression des trois jours de carence pour les salariés ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise sans qu'il soit tenu compte des ruptures de contrat (demande CFDT)

- OVE applique les dispositions conventionnelles de reprise d'ancienneté pour le classement fonctionne salarial, et OVE rappelle que son adhésion volontaire à la FEGAPEI conduit à l'application obligatoire des salaires de la convention collective de 66, que cela n'est pas le cas de toutes les associations employeurs du secteur.

Demande du maintien de salaire pour les salariés en attente de leur licenciement pour inaptitude sur le mois suivant la deuxième confirmation d'inaptitude par la médecine du travail (demande CFDT)

- La Fondation OVE reste sur l'application des dispositions légales et conventionnelles, ces dernières prévoyant un complément de salaire en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail. Les dispositions légales instituent un complément à la charge de la sécurité sociale en cas d'inaptitude professionnelle.

Négociation sur l'article 39 de la CCN66 sur la base de critère objectifs connus de tous et applicables à tous (demande CGT)

- Les éventuelles augmentations individuelles de salaires au regard de l'article 39 de la CCN66 se réalisent déjà sur critères objectifs et professionnels. Ces critères sont ceux issus des référentiels de compétences des diplômes détenus par ces professionnels ou des critères de compétences listés et présentés dans le référentiel métiers d'OVE.

2. DUREE DU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL

Demande de la CFDT qu'une récupération horaire soit considérée comme accordée à compter du 11ième jour si pas de réponse, et demande de copie au salarié de sa demande de récupération.

- Cette demande a été prise en compte par l'employeur dans le cadre d'un accord ARTT rénové, accord que les organisations syndicales ont refusé de signer.

  Pas de décision unilatérale : application des dispositions légales et conventionnelles existantes.

6 jours de congés trimestriels pour tous (demande CGT et SUD), extension des CT actuels aux salariés relevant de l'annexe 10 de la CC66 (demande CFDT), 6 jours de CT pour les aides-soignants travaillant au quotidien avec le public accueilli (demande SUD)

- L'accord d'entreprise sur l'ARTT a permis de maintenir l'ensemble des congés conventionnels catégorie de salarié par catégorie de salarié, en sus d'une réduction effective de 10% de la durée du travail.
- La situation des salariés relevant de l'annexe 10 et celle des aides-soignants est celle de la convention collective actuelle : OVE souhaite que la révision éventuelle au plan national de la CC66 résolve cette situation.

Négociation spécifique sur la pénibilité pour reconnaitre trois types de facteurs de pénibilité (physique, environnemental, organisationnel) et conduisant à traiter le temps de préparation, le temps de travail de nuit, la réduction horaire des femmes enceintes, l'accès à la formation ou à des changements de poste pour l'évolution professionnelle de ceux soumis à des situations de pénibilité, l'extension du TPFC (demande CGT)

- OVE considère qu'il convient de conserver la définition des situations de pénibilité telles que définies par la loi sur la base de toutes les situations professionnelles en France dans un cadre inter-professionnel. Le diagnostic opéré sur ces mêmes critères issus du cadre légal par OVE sur les situations de pénibilité n'amène pas à devoir envisager une négociation sur un accord spécifique sur la pénibilité, ni sur une extension des critères de pénibilité.

- Le dispositif légal de pénibilité pour les travailleurs de nuit exposés au seuil de pénibilité de travail de nuit permet l'acquisition de points pouvant être utilisés pour des actions de formation en cas de souhait de reconversion ou de changement d'emploi.
- OVE n'est pas favorable à un système uniforme qui réserve obligatoirement selon les catégories professionnelles, des temps minimums de préparation ou autres et qui ne s'appuient sur aucune considération pratique et opérationnelle de terrain.
- L'accord de branche sur le travail de nuit instaure déjà un repos compensateur de travail de nuit qui conduit à un horaire effectif moyen de 32 heures par semaine.
- OVE a inclut dans son projet d'accord ARTT rénové des dispositions pour un TPFC, projet d'accord ARTT qui ne recueille pas la signature des organisations syndicales. Le TPFC doit être considéré comme un mode d'aménagement du temps de travail accompagnant certaines situations de travail selon l'âge, l'ancienneté et la catégorie d'emploi.
- Pour OVE, l'organisation des séquences de travail doit être fixée au niveau des établissements dans le cadre des modalités spécifiques à chacun et des contraintes existantes sans, a priori, ni minimum ni maximum, et de façon qui peut être différenciée selon les catégories professionnelles ou les emplois ou les prises en charge.

Création de fiche de recensement des effets indésirables relatifs aux personnels (demande CFDT)

- Si cette demande est intéressante, elle doit s'insérer dans la mission légale des instances représentatives compétentes.
- Par ailleurs, l'employeur met déjà en œuvre les déclarations dites EIG (événement indésirables graves) tels que souhaitées par les pouvoirs publics et ne souhaite pas perturber ou compliquer ces déclarations EIG par un autre processus concomitant.

Négociation pour traiter des conditions de travail du personnel lors des transferts (demande CFDT) ; Demande de la CGT de décompter 12 heures par jour en cas de transfert et 60 heures par semaine.

- Les conditions de travail du personnel sont déjà prévues par les dispositions légales et conventionnelles sur le temps de travail ou sur les transferts.

  Les transferts doivent respecter les prescriptions de durée de travail fixées par la direction générale d'OVE, qui sont les prescriptions légales de la durée du travail qui visent à la protection des travailleurs et à la protection des usagers. Dans le cadre d'un accord ARTT rénové, que les organisations syndicales n'ont pas souhaité signer, l'employeur envisageait les conditions d'activité en transfert comme permettant un passage à 12 heures.

  A ce jour, une règle de gestion unique, valant condition d'exécution du service, existe à OVE depuis avril 2012 quant à l'organisation des transferts. Cette note n'est pas envisagée d'être modifiée.

Compensation intégrale des temps de déplacement supplémentaire sur la base de la durée du site Mappy ou ViaMichelin et de la base horaire de la grille annuelle du salarié (demande CGT)

- L'employeur a proposé dans un projet d'accord ARTT rénové une compensation d'un tiers que les organisations syndicales ne souhaitent pas signer.

  Dès lors, c'est toujours la décision unilatérale de l'employeur du 15 mars 2011 qui s'applique, décision qui avait été prise après négociations antérieures à 2011 et après avis du comité d'entreprise.

Demande d'ouverture d'une négociation pour le don d'heures supplémentaires et/ou jours de congés entre collègues pour conjoint et parent gravement malade (demande CFDT).

- Pour pouvoir être dérogatoire aux droits des salariés à congés ou paiement d'heures (heures supplémentaires, congés payés, congés payés conventionnels supplémentaires), le don doit être rendu possible par une disposition légale.
- A ce jour la disposition légale le prévoit uniquement pour les JRTT. OVE reste sur les dispositions légales.

Négociation pour permettre les échanges de documents ou de courriers par voie numérique, comme par exemple pour le bulletin de paye (demande CFDT)

- Cette sollicitation, intéressante, semble prématurée à OVE et nécessite des investissements en solutions numériques et en accompagnement que la Fondation ne peut pas faire actuellement.

Demande que soit instauré dans tous les établissements accueillant des usagers particulièrement « difficiles » une commission de prévention des risques psycho-sociaux (demande CFDT)

- Le traitement de ces questions se réalise avec les CHSCT en lien éventuel avec les DP. Il n'apparait pas opportun à OVE d'instaurer en plus des missions légitimes des instances représentatives du personnel des commissions qui risqueraient de troubler la représentation des salariés concernés dans les rôles légaux dévolus à chacun.

Demande que les maîtresses de maison puissent avoir un temps de réunion de 2 heures par semaine et demande que les personnels des service généraux et administratifs puissent disposer d'une réunion trimestrielle avec le directeur ou le directeur adjoint (demande CFDT)

- Ces éléments relèvent de l'organisation spécifique des conditions de travail au sein de chacun des sites d'OVE. Une règle générale et fixe ne semble pas la solution la plus adaptée à la direction générale d'OVE pour répondre à toutes les configurations possibles de fonctionnement quotidien des structures.

Demande que l'intégralité des congé familiaux soit étendue aux salariés pacsés (demande CGT)

- Une évolution et adaptation de la convention collective 66 et de la loi est attendue sur ce sujet. OVE s'inscrira dans ces évolutions et reste dans l'attente.

Demande de comptabilisation des congés en jours ouvrables (demande CGT)

- En raison du décompte des congés trimestriels en jours ouvrés selon la CCN66, OVE a adopté depuis de très nombreuses années un décompte de tous les congés payés en jours ouvrés par souci d'unité, de cohérence et de simplification de la gestion.
- Le décompte en jours ouvrés est admis dans la mesure où il n'emporte aucune réduction de droits par rapport à un décompte en jours ouvrables.
- OVE préfère maintenir son décompte en jours ouvrés.

Pour les rentrées scolaires, demande d'une heure en dehors de l'annualisation, pour les parents accompagnant leur enfant, de la maternelle à la 6ème (demande CGT)

- Les contraintes de service, et en particulier les exigences de continuité de service, rendent difficilement acceptables cette demande en terme de droit exigible pour tous au regard des difficultés d'organisation que cela entraineraient. A ce jour, pour les salariés dont la solidarité familiale ne peut pas répondre à cette préoccupation, quand cela est possible sans caractère collectif, c'est la souplesse de l'annualisation qui permet d'y répondre individuellement.

Pour les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour leur travail, demande que l'employeur souscrive une assurance couvrant leurs déplacements (demande CGT)

- Les indemnités kilométriques conventionnelles déjà prévues et appliquées à OVE couvrent d'ores et déjà ces frais d'assurance. OVE ne souhaite pas changer de modalité.

3. PROTECTION SOCIALE

Remise en place de la subrogation (demande CGT, CFDT, SUD)

- OVE a concentré son effort ces dernières années sur l'amélioration du calcul et du versement du complément employeur conformément à la convention collective et sur l'amélioration de son contrat collectif de prévoyance par rapport à la convention collective.
- OVE rappelle que son contrat collectif de prévoyance est plus favorable que la convention collective sans augmenter les taux de cotisation.
- Il appartient à la sécurité sociale aussi de verser en temps voulu les prestations aux bénéficiaires, OVE versant elle en temps voulu les cotisations salariales.
- Ceci étant, OVE reste sensible aux situations difficiles que feraient naître les retards de versement par la sécurité sociale. OVE rappelle que depuis 2010, à titre de mesure unilatérale et individuelle, le salarié qui se trouverait en difficulté en raison d'un non versement anormal de ses indemnités journalières de sécurité sociale, peut demander à son employeur, soit directement, soit par un délégué du personnel, une avance sur les IJSS du montant anormalement non versé par la sécurité sociale.

Cette avance des IJSS se réalise selon les conditions prévues par la loi dans le cadre de l'avance.

Lorsqu'une avance sur IJSS est possible selon les conditions ci-dessus et se réalise sur la paye du mois n, elle est récupérée par l'employeur dans les conditions légales à partir du mois n+2 (exemple : une avance sur IJSS réalisée sur la paye de septembre commencera à être remboursée par le salarié sur sa paye de novembre) jusqu'à concurrence de son épuisement et au plus tard en intégralité en cas de solde de tout compte.

Prise en compte des trois jours de carence par l'employeur en cas de maladie dès le troisième mois d'embauche (demande CGT)

- Cette thématique est déjà traitée par la CC66 à laquelle adhère OVE et qui prévoit une protection sociale tous dispositifs confondus très élevé à partir d'une année d'ancienneté. OVE reste sur l'application de la CC66.

Demande de l'ouverture d'une négociation afin de permettre aux retraités d'OVE de garder leur complémentaire santé au même tarif que lorsqu'ils étaient en activité (demande CFDT)

- Le régime conventionnel en place s'équilibre sur la base d'une population salariée active. L'avancée en âge a un impact certain sur la consommation médicale. Un maintien du même tarif aurait vocation certaine à déséquilibrer le régime. OVE reste sur les dispositions conventionnelles et légales.
- Ces dernières, en particulier la loi Evin, a déjà mis en place un système à la charge des assureurs d'offre de complémentaire santé avec les mêmes types de garanties aux salariés partant en retraite, et avec une tarification spécifique tenant compte du risque santé pour les salariés en âge de la retraite.

Demande d'une nouvelle négociation avec le prestataire sur les remboursements optiques, dépassements d'honoraires (soins dentaires…) (demande CGT)

- La mise en place du régime collectif obligatoire de complémentaire santé est trop récente à OVE pour avoir une analyse du rapport cotisations/dépenses. C'est cette analyse qui pourra, à l'avenir, nous enseigner sur les possibilités ou pas d'augmentation des garanties sans augmentation des cotisations.
- Pour l'heure actuelle OVE reste dans l'application des garanties instaurées par la CCN66.

4. INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Demande d'augmentation de la contribution employeur au titre du financement des Activités Sociales et Culturelles (ACS) du CE OVE (demande CFDT)

- Le budget ACS du CE fait l'objet de dispositions conventionnelles supérieures aux dispositions légales. OVE souhaite rester sur les dispositions conventionnelles.

Augmentation des crédits d'heures mensuels DS à 30 heures, 3 heures pour les élus suppléants du CE pour préparer les séances, heures de trajet des élus du CE pour participer au Bureau du CE comptées comme temps de travail hors crédit d'heures, heures du RS à partager au profit du RS suppléant lorsque ce dernier assume la suppléance (demande CGT)

- L'employeur avait formulé en 2011 une proposition de configuration des périmètres de représentation du CE, des DP, des DS, avec crédits d'heures spécifiques et/ou supplémentaires. Les organisations syndicales avaient refusé ce pré-projet d'accord.

  OVE maintient le CE unique et les crédits d'heures actuels.

Demande que les frais d'expertise lors de l'assistance du CE en vue de la consultation sur les orientations stratégiques sont pris intégralement en charge par l'employeur (demande CGT)

- Les frais globaux d'expertise à prendre en charge par l'employeur ont déjà augmenté par l'instauration de la consultation sur la politique sociale.
- Dans le cadre de l'objet économique du CE, participer pour 20% au coût de l'expertise sur la stratégie de l'entreprise apparait légitime à OVE qui en prend en charge donc la plus grande partie.

Pour les salariés qui prennent un congé économique social et syndical, demande que le salaire soit maintenu au-delà du délai de remboursement de l'employeur par les organisations syndicales (3 mois actuellement) (demande CGT)

- Le délai de 3 mois n'apparait pas exagérément court pour l'employeur. Les organisations syndicales doivent pouvoir rendre compatible leur organisation avec ce délai.

Après les élections du CE, demande de la prolongation du mandat des DS et RS jusqu'à l'arrivée des désignations des différentes désignations (demande CGT).

- OVE n'est pas favorable à cette demande. La représentativité syndicale voulue par le législateur se constate à échéances régulières largement prévisibles par les organisations syndicales car liées aux renouvellements des CE dans les entreprises.
- Comment réagirait une organisation syndicale qui perdrait sa représentativité alors que les autres organisations syndicales verraient leurs mandataires maintenus dans leur rôle de DS sans nouvelle désignation ? Et si les nouvelles désignations tardaient de manière importante à venir : 2 mois, 4 mois, 6 mois ?

Demande que les élections CE et DP aient lieu tous les 3 ans ou de lieu de 4 actuellement (demande CGT)

- L'organisation des élections pèse exclusivement sur l'employeur. C'est un processus lourd qui engage beaucoup de moyens en heures de travail notamment pour l'employeur, tant au niveau de la direction générale qu'au niveau des structures. OVE ne dispose pas de moyens supplémentaires à consacrer par priorité à cette demande.
- Par ailleurs, les organisations syndicales se refusent à ce jour à envisager un vote électronique.

Modalités de distribution des informations syndicales (demande CFDT)

- L'employeur a fait une proposition d'accord d'entreprise sur les modalités de distribution des informations syndicales suivante :

« Favoriser la communication syndicale par l'autorisation, indépendamment des heures d'entrée ou de sortie des personnels, que les communications syndicales soient mises à disposition soit dans une « salle du personnel », soit un emplacement équivalent qui respecte la nécessaire discrétion vis à vis du public, des familles, des visiteurs lorsqu'il n'existe pas de « salle du personnel »;

Délimiter et mettre à disposition dans chaque ESMS un espace d'affichage spécifique à chaque organisation syndicale représentative de dimension minimale 40 x 60 ou 60 x 40. »

- OVE réaffirme que les moyens de communication dont dispose l'employeur pour la communication professionnelle, dont les casiers courriers ou les « bannettes », sont des instruments professionnels non ouverts aux communications syndicales.

La CFDT demande l'ouverture de négociations pour permettre une retransmission audiovisuelle (en différé) des séances du Comité d'Entreprise sur le blog OVE

- L'employeur n'est pas favorable à cette demande. La communication du CE est prévue par le législateur à travers un Procès-Verbal, et l'instauration d'une telle retransmission pourrait provoquer

selon l'employeur au sein du Comité un mode d'échanges et une tribune qui ne lui semble pas contribuer au meilleur fonctionnement de l'instance.

Mise en place de comités de secteur en lieu et place du CE unique et instauration d'un CCE (demande CFDT), demande d'instauration de Comités d'Etablissements Régionaux (CGT)

- Cette proposition ne correspond pas au mode de gouvernance et de direction des activités de la Fondation OVE par la direction générale, et est de nature, selon l'employeur, a troubler la représentation des salariées quant à la délégation donnée par le CA de la fondation OVE au directeur général, et à lui seul, de la marche générale de l'ensemble des activités de la fondation.
- Maintien du CE unique.

Demande que soit négocié un accord d'entreprise pour la représentation des salariés au CA (demande CFDT)

- Le dialogue social de la « fonction employeur » de la fondation trouve à se développer dans le cadre des instances légales, dont la présence d'un salarié au CA de la fondation ne fait pas partie aujourd'hui légalement.

5. EMPLOI

Ouverture de négociations pour traiter d'un accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise (demande CFDT)

- Le taux d'emploi moyen sur ces dernières années à OVE des travailleurs handicapés s'établit au-dessus des 6%, minimum légal que la Branche n'atteint pas. Les dispositifs légaux actuels et les actions de l'AGEFIPH sont satisfaisants pour OVE.

Demande d'ouverture de négociations sur le contrat de génération (demande CFDT)

- L'employeur avait proposé en 2013 un projet d'accord qui n'avait pas recueilli la signature des organisations syndicales.
- Constatant ce désaccord, OVE a élaboré un plan d'action dit « contrat de génération » et souhaite rester sur celui-ci.

Fait à Lyon, le 12 janvier 2018

Le Directeur des Ressources Humaines
Eric Hillenmeyer