**ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018**

A l’issue des négociations collectives annuelles obligatoires prévues aux articles L.2242.1 et suivants du Code du Travail, il a été convenu ce qui suit, entre :

EMERAUDE HABITATION

ET

Le Syndicat FORCE OUVRIERE

**La NAO concerne uniquement les salariés de droit privé**

**ARTICLE 1 : SALAIRES EFFECTIFS**

* 1. **– Revalorisation des salaires**

Il n’y a pas d’augmentation collective pour cette année, compte tenu du contexte économique actuel. Conformément aux engagements pris par la Direction Générale, des revalorisations de salaires auront lieu pour les salariés n’ayant pas eu une augmentation les 5 dernières années. Dans ce cas, elles seront effectives le 1er avril 2018 sans effet rétroactif.

Entre outre, des revalorisations de salaires après une période probatoire de 6 mois sont programmées courant 2018 pour certains salariés ayant changé de fonction au cours de l’année 2017.

* 1. **- Le 13ème mois** (1/12ème des traitements de base)

Il est versé à tous les salariés en CDI et en CDD **en décembre 2018** au prorata temporis dans les situations ci-après :

* un salarié travaillant à temps partiel
* un salarié en position de congé maladie et/ou en autorisation d’absence **de plus de 8 jours ouvrés de façon continue ou discontinue** sur l’année 2018 (recalculé en fonction de la date d’arrivée du salarié au cours de l’année)
* un salarié embauché en cours d’année
* un salarié à temps partiel thérapeutique

Pour un salarié absent toute l’année, la franchise de 8 jours ne s’applique pas, il ne perçoit rien.

Selon la réglementation en vigueur, seules les absences suivantes ne donnent pas lieu à un abattement du versement :

* congé de maternité
* congé de paternité
* accident de travail ou maladie professionnelle
* temps partiel thérapeutique consécutif à un accident de travail
  1. **– L’allocation de fin d’année**

Conformément à la négociation annuelle obligatoire 2017, il est rappelé que cette prime est réputée acquise et qu’elle n’a donc pas fait l’objet de négociation cette année.

L’allocation est versée à tout salarié de l’OPH quel que soit son contrat de travail (CDI ou CDD). Un montant de 400 € brut sera versé avec le salaire de **novembre 2018** en fonction de la présence.

Un réajustement éventuel sera fait avec le salaire de **janvier 2019** selon l’absence du 1er novembre 2018 au 31 décembre 2018.

Elle est versée au prorata temporis dans les situations ci-après :

* un salarié travaillant à temps partiel
* un salarié en position de congé maladie et/ou en autorisation d’absence de plus de **8 jours ouvrés de façon continue ou discontinue** sur l’année 2018
* un salarié embauché en cours d’année
* un salarié à temps partiel thérapeutique

Pour un salarié absent l’année complète, la franchise de 8 jours ne s’applique pas, il ne perçoit rien.

Selon la réglementation en vigueur, seules les absences suivantes ne donnent pas lieu à un abattement du versement :

* en congé de maternité
* en congé de paternité
* en accident de travail ou maladie professionnelle.

**1-4 – La prime exceptionnelle**

Elle pourra être allouée éventuellement par la Direction Générale aux salariés, sur proposition motivée du directeur de service, et n’a donc aucun caractère obligatoire. Le budget global réservé pour l’année 2018 est de **1% de la masse salariale prévisionnelle 2018**.

Quatre thèmes ont été retenus pour l’octroi de cette prime :

1 – Le développement de l’organisme

2 – Le respect de la qualité de service rendu aux locataires

3 – La survenue d’un événement exceptionnel

4 – L’implication dans la vie de l’organisme

**ARTICLE 2 : RTT EMPLOYEUR**

Un jour RTT est imposé à l’ensemble du personnel **le lundi 30 avril 2018** pour permettre au personnel de bénéficier du pont du 1er mai.

**ARTICLE 3 : JOUR DE CONGE SUPPLEMENTAIRE**

Exceptionnellement, il est offert à l’ensemble du personnel le **lundi 24 décembre 2018 après-midi et le lundi 31 décembre 2018 après-midi.** Emeraude Habitation sera donc fermé ces deux demi-journées.

**ARTICLE 4 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Emeraude Habitation est engagé sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par un accord triennal. Un nouvel accord collectif reprenant les thèmes égalité hommes/femmes sera signé en 2018.

**ARTICLE 5 : DROIT A LA DECONNEXION**

Une charte sera élaborée en 2018 afin d’aborder les modalités d’exercice du droit à la déconnexion et la mise en place si besoin dans l’office de dispositifs de régulation de droit au repos des salariés.

**ARTICLE 6 : L’INTERESSEMENT**

Un accord d’intéressement signé le 30 mai 2017 porte sur les années 2017-2018-2019. Cet accord prévoit le versement d’une prime globale dans la limite de 6 % de la masse salariale, calculée en fonction de 5 critères :

* L’autofinancement
* Lutte contre la vacance involontaire commerciale (perte financière sur la vacance des logements)
* Réduction des impayés de moins d’un an des locataires présents
* Respect des budgets votés : entretien courant non récupérable, dépenses de personnel, frais généraux
* Respect des plans de financement des opérations neuves (locatives et accession) et réhabilitation livrés durant l’exercice de référence

**ARTICLE 7 : COMPLEMENTAIRE MALADIE – FRAIS DE SANTE**

La participation de l’office est maintenue à hauteur de 65 % sur la cotisation du salarié, soit20,08 € pour 2018.

**ARTICLE 8 : PREVOYANCE**

L’accord national du 12 juillet 2012 prévoit la mise en place, dans les OPH, de garanties de prévoyance assurant aux salariés des prestations relatives aux risques suivants : décès, incapacité temporaire de travail, invalidité ou incapacité permanente.

Emeraude Habitation a institué, depuis janvier 2001, un régime de prévoyance complémentaire visant à garantir le personnel contre ces risques, et un accord de prévoyance a été signé le 30 décembre 2015 pour une durée de 6 ans.

Pour 2018, notre assureur Collecteam maintient son taux de cotisation à 1,66 %.

A compter du 1er janvier 2017, le personnel nouvellement embauché est affilié à l’AGIRC-ARRCO. Cette affiliation a entraîné des modifications pour la Prévoyance de par l’obligation de respecter les dispositions de l’article 7 de la Convention Collective Nationales des Cadres du 14 mars 1947.

En effet Emeraude Habitation doit respecter les 2 conditions suivantes  pour les Cadres sous le régime AGIRC – ARRCO :

* Une cotisation de risque décès à 0,76 % minimum
* Une prise en charge par l’employeur au taux minimum de 1,50 % du plafond de la Sécurité Sociale

Afin de respecter ces obligations, un avenant n°1 à l’accord collectif prévoyance du 30 décembre 2015 a été signé le 13 mars 2017. Cet avenant a instauré à compter du 1er avril 2017 un régime différencié pour le bénéfice du régime de prévoyance du personnel. En effet, les cotisations correspondantes à 1,66 % du salaire brut mensuel sont prises en charge à hauteur :

*Pour les salariés des catégories I et II :* de 0,83 % par l’employeur et 0,83 % par le salarié

*Pour les salariés des catégories III et IV :* de 1,50 % par l’employeur et 0,16 % par le salarié, soit une prise en charge de 0,67 % supplémentaire pour le personnel cadre.

**ARTICLE 9 : RETRAITE SUPPLEMENTAIRE**

Depuis le 1er juillet 2009, un P.E.R.E. a été mis en place. La participation d’Emeraude Habitation s’élève à hauteur de **1,5 % du traitement annuel brut**.

**ARTICLE 10 : TITRES RESTAURANT**

La valeur nominale est maintenue à **9 €** dont 5,37 € pour l’employeur et 3,63 € pour le salarié.

**ARTICLE 11 : ENTRETIEN D’EVALUATION – ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Tout salarié bénéficiera d’un entretien individuel annuel chaque année. Les principaux thèmes abordés lors de cet entretien seront les suivants :

* Les événements significatifs de l’année écoulée
* Les conditions de travail
* Le bilan des objectifs individuels de l’année écoulée et la définition des nouveaux objectifs individuels
* L’appréciation professionnelle du salarié

Conformément à la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale, les entretiens professionnels ont été réalisés en 2016. Les prochains entretiens seront réalisés en 2018.

**ARTICLE 12 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

Le Directeur Général et la déléguée syndicale conviennent qu’une mise à jour de l’accord sur la classification des emplois soit réalisée au cours de l’année 2018.

**ARTICLE 13 : EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

La Loi du 10 juillet 1987 fait obligation de tout établissement comportant au moins 20 salariés d’employer à temps plein ou à temps partiel dans la proportion de 6 % de leur effectif, des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés délivrée par les commissions des droits et de l’autonomie des personnes handicapées, des victimes d’accident du travail ou de maladie professionnelle, des pensionnés d’invalidité, des mutilés de guerre ou assimilés, des titulaires de la carte d’invalidité ou de l’allocation aux adultes handicapés.

Emeraude Habitation répond à son obligation d’emploi des handicapés par :

- la présence de personnel reconnu handicapé

- des commandes passées auprès d’un CAT (contrats de fournitures, sous-traitance ou prestations de services).

**ARTICLE 14 : JOURNEE DE SOLIDARITE**

La journée de solidarité est fixée de la manière suivante pour l’année 2018 :

- suppression d’1 jour de récupération du temps de travail soit 22 jours de RTT au lieu de 23 jours

**ARTICLE 15 : SUBVENTION AU COMITE D’ENTREPRISE**

Il est accordé au Comité d’entreprise une subvention moyenne de 960 € par salarié soit **81 600 €**, y compris les 0,2 % réglementaires qui correspond à 4 800 €. Le calcul des frais de fonctionnement est calculé sur la masse salariale brute de l’année N-1.

Il est rappelé que cette subvention doit répondre à des activités culturelles (évènements, noël, journée entreprise…) et sociales. Cette subvention sera versée en totalité en **avril 2018**.

**ARTICLE 16 : DUREE, SUIVI ET APPLICATION DE L’ACCORD**

Les dispositions des présentes négociations collectives annuelles sont applicables à compter du 1er janvier 2018.

**ARTICLE 17 : PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord est déposé en 2 exemplaires, dont l’un sous forme électronique auprès de la DIRECCTE de Rennes, et en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil des prud’hommes de Saint-Malo.

Un exemplaire original de l’accord sera également confié à chaque partie signataire.

Le présent accord fera l’objet d’un affichage dans l’entreprise.

A Saint-Malo, le 3 avril 2018

Fait en 4 exemplaires originaux, dont 2 pour les formalités de publicité