sfhe

négociation annuelle obligatoire 2022 SUR LES REMUNERATIONS, LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

PROCES VERBAL DE L’accord d’entreprise

Etant préalablement exposé  :

La Direction et l’organisation syndicale CGT représentative au sein de la SFHE se sont réunies à l’occasion de 5 réunions, qui se sont tenues les 18 et 25 février ainsi que le 04, 11 et 18 mars 2022 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

A l’issue de ces cinq réunions, qui ont permis à l’organisation syndicale d’exposer ses demandes et à la Direction d’y répondre, le présent procès-verbal est établi.

Le procès-verbal reprend les différents thèmes de la négociation relatifs à la rémunération, au temps de travail effectif et au partage de la valeur ajouté mais également des points d’information sur des dispositifs existants et certains engagements de la Direction pour l’année 2022.

Sont rappelées ci-dessous, les parties à la négociation :

La SFHE, Société Anonyme d'HLM, au capital de 1 776 600 €, dont le siège se trouve à Aix en Provence (13547), représentée par xxxxxxx dûment habilité à cet effet, ci-après dénommée « La Direction »,

Et

Le syndicat CGT xxxxxxxxxx , ci après dénommé l’organisation syndicale CGT

# 

# Préambule

La négociation annuelle obligatoire 2022 sur les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée s’est ouverte dans un contexte économique dégradé.

La hausse de l’inflation et du livret A (1% depuis le 1er février 2022), conjuguée aux impacts du conflit entre la Russie et l’Ukraine, a des effets directs sur :

- d’une part les intérêts financiers de la dette de la SFHE, les prêts de la Caisse des Dépôts étant indexés sur le livret A ou l’inflation,

- d’autre part sur les coûts de construction et d’entretien de notre patrimoine.

Dans ce contexte tendu, il est fort probable que le taux du livret A fasse l’objet d’une nouvelle augmentation en août 2022, ce qui aurait un impact particulièrement fort sur le résultat et l’autofinancement de la SFHE des années à venir.

Etant précisé que le budget initial 2022, élaboré sur la base d’une hypothèse livret A de 0,5%, prévoyait un résultat de 9,0 M€ et un autofinancement net de 5,1 M€.

Ces éléments de contexte ayant été rappelés, l’organisation syndicale a communiqué à la direction ses demandes, Ces demandes figurent en annexe 1 du présent procès-verbal.

Sont rappelés ci -après les engagements convenus par les parties.

# 

# 1. Rémunérations

# *1.1 Révision des rémunérations*

Les augmentations de salaires pour l'année 2022 seront attribuées d’une part dans le respect du salaire minimum de croissance en vigueur, des accords collectifs relatifs aux minima conventionnels et d’autre part, individuellement au mérite pour la partie supérieure à ces minima.

* Une enveloppe de 1,5 % de la masse salariale, sera dédiée aux augmentations individuelles et/ou primes exceptionnelles selon l’appréciation des managers.
* Une enveloppe estimée à 0.5 % de la masse salariale sera dédiée pour la revalorisation de l’ancienneté
* Il est entendu que l’ensemble de ces mesures n’inclue pas les rattrapages d’éventuels écarts de rémunération non justifiés entre femmes et hommes.

**Index de l’égalité professionnelle des femmes et des hommes**

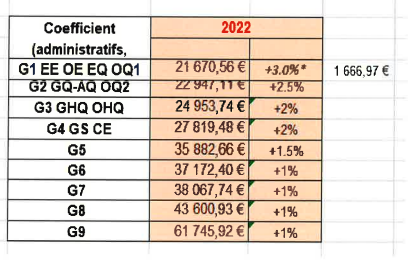
En 2021, la SFHE a obtenu un **score de 96 points sur 100** sur l’index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et n’aura donc pas sur 2022 d’actions correctives à pratiquer à ce titre. ( score légal minimal = 75 points )

Les révisions des salaires seront appliquées en valeur au 1er janvier 2022 avec rappel pour la période courue entre cette date et la date d’application effective.

Est par ailleurs ouverte la possibilité pour les salariés qui en feraient la demande de bénéficier d’une mensualisation de leur 13ème mois. ( lors de l’intégration dans l’entreprise ou au 1er janvier de chaque année civile )

# *1.2 Révision des minima conventionnels*

La branche professionnelle des ESH a conclu à un nouvel accord relatif aux barèmes de rémunération de la convention collective portant dès le 1er janvier 2022 sur une revalorisation des minimum conventionnels selon les % suivants :



# *1.3 Réintégration partielle de le prime variable sur objectifs dans le salaire de base*

Le montant de la prime variable sur objectifs est réintégrée dans le salaire de basemensualisé :

* A hauteur de 50 % pour les statuts d’Employés à Maitrise (G1 à G4)
* A hauteur de 25 % pour les statuts Cadres (G5 à G6 hors Directeurs)

Rétroactivement au 1er janvier 2022 (applicable sur la paye du mois de Mai 2022 au plus tard)

# *Primes de remplacement*

Les conditions d’attribution des primes de remplacement sont modifiées comme suit à compter du 1 er Avril 2022 :

* Prime de remplacement en cas d’absence maladie ou pour poste vacant de plus de 5 jours ouvrés consécutifs (hors congés).
* Le montant est réparti si le remplacement est assuré par plusieurs personnes
* Primes de remplacement ouvertes pour tous les postes proximité ou administratifs, hors postes de directeurs
  + - *Montant de 60 € bruts x semaine (5 jours ouvrés) pour les Gardiens / Chargés de secteur hors Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)*
    - *Montant de 70 € bruts x semaine (5 jours ouvrés) pour les postes proximité Gardiens / Chargés de secteur pour les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)*
    - *Montant de 100 € bruts x semaine (5 jours ouvrés) pour les responsables de secteurs*
    - *Montant de 60 € bruts x semaine (5 jours ouvrés) pour les administratifs*

# *1.5 Budget alloué au Comité Social d’Entreprise au titre des œuvres sociales*

Le budget des œuvres sociales du Comité Social d’Entreprise est maintenu à 0.86% de la masse salariale (hors mandataires sociaux).

# *1.6 Tickets restaurant*

La valeur faciale des tickets restaurant est portée à 9.40 euros en 2022, dont 60% à la charge de l’employeur, à compter du mois de Juin 2022

**1.5 Primes de nettoyage ou « Prime de salissure » des vêtements de travail du personnel de proximité**

Maintien d’une prime mensuelle de nettoyage attribuée selon les conditions suivantes:

* 7 € mensuel net de charges sociales versé aux gardiens et employés d’immeuble disposant de la panoplie complète des vêtements de travail
* 5 € mensuel net de charges sociales versé aux chargés de secteur et chargés des contrats disposant d’une panoplie partielle.

Ces primes considérées comme un avantage en nature sont exonérées de cotisations dans la mesure où elles seront attribuées exclusivement les jours effectivement travaillés.

# 2. Transport Domicile/ lieu de travail

Il est rappelé que conformément à la réglementation et selon les modalités précisées par l’Administration dans la circulaire 2009 DGT-DSS 1, seules les dépenses de transport collectif domicile/ lieu de travail sont prises en charge en partie par l’employeur sur tout le territoire national.

Cette disposition exclut le remboursement des frais kilométriques et des frais d’autoroute pour les trajets domicile/ lieu de travail quel que soit le mode de règlement, note de frais ou badge de télépéage.

Il est rappelé que l’accord signé en date du 31 janvier 2020 traitant notamment de la qualité de vie au travail de s’engager sur des actions visant à réduire l’impact environnemental.

A ce titre, l’entreprise prend en charge les trajets domicile -travail en bicyclette sous la forme « d’une indemnité kilométrique vélo » selon le barème fiscal en vigueur.

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 € par an et par salarié.

**3. Durée et Aménagement du temps travail**

La durée du travail reste identique aux principes fixés les années précédentes selon l’accord de continuité sociale conclu le 17/12/2018 dans le cadre de la dissolution de l’UES Arcade :

La durée effective du travail, qui a fait l'objet d’un Accord de Réduction du Temps de Travail au sein de l’UES Arcade complété par des avenants pour le personnel administratif et d’un Accord relatif au Statut, aux Conditions de Travail et à la Durée de Présence Maximale pour les gardiens logés, reste régie par les dispositions de ces accords.

Tous les salariés sont concernés, quelle que soit leur durée du travail ou les modalités de décompte de leur temps de travail, à l’exclusion des cadres dirigeants.

Il est rappelé que dans le cadre des dispositions de la loi du 16 avril 2008, la journée de travail supplémentaire non rémunérée, dite « journée de solidarité » instaurée par la loi *« relative à la solidarité pour l’autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées »,* a été fixée par accord d’entreprise en date du 17/11/2008 et reste applicable à ce jour. La journée de solidarité est fixée, en 2022, au Lundi de Pentecôte (06 juin 2022) et déduite du nombre de jours de repos ou RTT des collaborateurs.

Ainsi, la durée annuelle légale du travail, hors gardiens logés, est de :

* 1607 heures, pour les salariés non cadres soumis à l’horaire collectif
* 218 jours, pour les salariés avec conventions de forfaits en jours
* 214 jours pour les salaries itinérants non cadres avec convention de forfaits en jours

Pour les salariés régis par l’Accord portant sur la Réduction du Temps de Présence des Gardiens Logés, la journée de solidarité retenue est prise sur le nombre de jours de la semaine de réduction de temps de présence, dite « SRTP ».

Ainsi, pour les gardiens logés, la semaine SRTP est passée de 6 jours ouvrables à 5 jours ouvrables**.**

Ces dispositions sont applicables sous réserve des éventuelles évolutions réglementaires.

# *3.1 Temps de présence des gardiens logés*

Il est fait application des dispositions de l’Accord sur le Temps de Présence du 12/12/2000 et des avenants n°1 du 16/01/2004 et n°2 du 17/11/2008 des gardiens logés. Ces dispositions sont rappelées ci-après :

Pour la catégorie des **gardiens logés**, la durée du travail s’analyse **en temps de** **présence** et non en heures travaillées. La durée du travail de cette population est donc exclue du champ d’application de la loi sur les 35 heures.

Il est précisé que le Ministre de l’Emploi et de la Solidarité a considéré que le régime d’équivalence de la Convention Collective des SA HLM était applicable en l’état. La durée moyenne hebdomadaire de présence de 40 heures est de ce fait équivalente à 35 heures de travail effectif.

Il est rappelé que l’amplitude de présence hebdomadaire d’un gardien logé est de **44.50 heures durant les semaines** **incluant un samedi travaillé** et de **40 heures durant les semaines sans samedi travaillé.**

Deux samedis par mois ne sont pas travaillés en compensation de la réduction du temps de présence conformément aux accords d’entreprise relatifs à la durée des temps de présence.

Ainsi, la durée du temps de présence des gardiens est de 40 heures hebdomadaires en moyenne lissées sur l’année, déduction faite des samedis non travaillés et de la semaine dite « SRTP ».

# *3.2 Durée du travail des salariés relevant de la Loi sur la Réduction du Temps de Travail, hors gardiens logés*

En application de l’Article 2.1.1 de l’Accord de Réduction du Temps de Travail du 27/10/1999, la durée du travail s’organise de la manière suivante :

Pour les salariés relevant de la loi sur les 35 heures, la durée effective du travail s’analyse en durée effectivement travaillée et non en fonction du nombre de~~s~~ jours de repos accordés par an.

L’année 2022, compte **224 jours travaillés**, déduction faite des jours de congés payés, de fractionnement, des ponts, des jours fériés chômés et des repos hebdomadaires.

La durée du travail s’appréciera donc de la manière suivante, selon les catégories de salariés :

***3.2.1 Les salariés au forfait horaire annuel 1607 h, appelés « 1607 h  à horaires fixes »***

Cette catégorie de personnel travaille 1607 heures par an, selon des horaires réguliers fixes suivant des plannings définis à la semaine, ou à la quinzaine, ou au mois.

Cette catégorie regroupe les employés d’immeubles, les gardiens non logés et bénéficie de **9 jours de RTT.**

***3.2.2 Les salariés au forfait horaire annuel 1607 h, appelés « 1607 h à horaires variables »***

Cette catégorie de personnel badge et travaille 1607 heures par an.

La durée de travail quotidienne est fixée à **7,47 h** (soit 7h28) **et le nombre de jours de RTT est de 9 jours.**

Toutefois, la durée hebdomadaire du travail peut varier en plus ou en moins en fonction de l’activité et des nécessités de services, dans une amplitude journalière maximale de 7H30 à 21H00.

Une souplesse ou modulation de **75,40 heures maximum** en plus est accordée sur l’année, en contrepartie de **10 jours maximum** de récupération, appelés **« JZERO »,** sous réserve qu’elle soit autorisée préalablement par le responsable hiérarchique.

***3.2.3 Les salariés «  cadres forfaits jours  »***

Les dispositions applicables à cette catégorie de personnel en matière de durée du travail restent inchangées. Les salariés cadres forfait jours bénéficieront de **11 jours** **de repos** maximum sur l’exercice 2022 (sur la base d’un temps plein, et pour une année complète).

***3.2.4 Les salariés «  itinérants non cadres forfaits jours »***

Les dispositions applicables à cette catégorie de personnel en matière de durée du travail restent inchangées. Les salariés itinérants non-cadres forfait jours bénéficieront de **15 jours de repos** maximum sur l’exercice 2022 (sur la base d’un temps plein, et pour une année complète).

***3.3 Le Télétravail et le Droit à la Déconnexion***

Un accord d’entreprise sur la définition des modalités d'accès et des conditions de mise en œuvre du télétravail au sein de l'entreprise a été conclu depuis le 1er septembre 2021 pour une durée de 22 mois.

Ses dispositions sont applicables exclusivement sur la base d’un double volontariat entre le collaborateur et son responsable hiérarchique en fonction de la compatibilité des postes et des métiers avec cette organisation du travail

Un bilan annuel de suivi de l’accord est prévu par la Direction et les membres du Comité Social et Economique.

# *3.4 Information des salariés en matière de congés payés et repos*

La période de référence d’acquisition des droits à congés payés 2022 est celle de l’année civile 2021. La période de prise des congés payés est fixée sur toute l’année civile, avec **un minimum de 2 semaines consécutives** entre le **1er mai et le 31 octobre.**

La période de référence d’acquisition des droits à jours de Réduction du Temps de Travail est celle de l’année 2020. Les droits s’acquièrent au fur et à mesure des mois écoulés sur l’année en cours (année N)

***NB : Les informations ci-dessus s’entendent en droits à congés payés et repos intégralement acquis, c'est-à-dire sur une année de référence complète de travail du 01/01 au 31/12.***

La mise à disposition de l’intranet RH permet à tous les collaborateurs munis d’un poste de travail informatisé de consulter leurs droits à congés payés ou jours de réduction du temps de travail ou de présence selon les catégories.

Tous les collaborateurs sont en mesure de déposer leurs demandes d’absences et de les planifier sur plusieurs mois avec l’accord de leur responsable hiérarchique.

L’information relative à la situation des compteurs d’heures travaillées des personnels qui « badgent » est disponible sur le « portail congés ».

Les compteurs concernant le Compte Epargne Temps (CET) sont également disponibles sur le « portail congés ».

# *3.5 Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont indemnisées conformément à l’Accord RTT dans le cadre d’une période de référence annuelle, sous réserve qu’elles soient exécutées à la demande expresse, écrite et préalable du responsable hiérarchique et validées par la direction générale de l’entreprise. Les heures réalisées à l’initiative des salariés, au-delà de l’horaire légal, non autorisées, ne seront pas indemnisées, sauf cas de force majeure.

Seules les heures supplémentaires accomplies pour faire face à des travaux urgents dont l’exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l’environnement de travail, sont gérées et appréciées par les responsables hiérarchiques au cas par cas. Ces heures supplémentaires sont alors payées le mois suivant leur exécution.

# *3.6 Ponts offerts*

Pour les catégories de personnels définies par les dispositions en vigueur comme bénéficiaires des ponts sociétés, il est précisé que ceux-ci seront fixés au 27 mai et 31 octobre 2022, le Comité Social d’Entreprise ayant donné un avis favorable lors de sa réunion du 13 /12 / 2021.

# *3.7 Emploi à temps partiel ou précaire*

Afin de préserver l’équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la Direction s’attache autant que possible à accepter le passage à temps partiel des salariés qui en expriment le souhait. Elle veille également à faciliter le retour à temps plein pour les collaborateurs se trouvant en situation de temps partiel « subi ».

Par ailleurs, la Direction s’engage à porter une attention particulière aux salariés à temps partiel ou « précaires » qui souhaitent une augmentation de leur durée du travail afin d’apprécier les conséquences sur les allocations du RSA (Revenu de Solidarité Active) dans ces emplois.

Conformément aux dispositions de la Loi de sécurisation de l’emploi du 14/06/2013, depuis le 01/07/2014, le temps partiel ne peut pas être inférieur à 24 heures hebdomadaires sauf demande écrite des salariés concernés qui souhaiteraient bénéficier d’une durée du travail inférieure en raison de contraintes personnelles.

# 5. Epargne salariale

# *5.1 PERCOi / PERECOI*

Dans le cadre des dispositions de la loi portant sur l’épargne salariale, la Direction du groupe Arcade (devenu Groupe Arcade Vyv depuis le 01/07/2019) a mis en place en 2009 un régime d’épargne retraite du type PERCOI (Plan d’épargne Retraite Collectif Inter entreprise). Ce régime vient en complément du dispositif du Plan d’Epargne Groupe (PEG) créé dans le Groupe depuis de nombreuses années.

La SFHE, entrant dans le périmètre du Groupe, a décidé de poursuivre son adhésion au PERCOI du Groupe Arcade suite à un accord en date du 12/09/2019 avec le Comité Social et Economique de l’entreprise afin que son personnel puisse participer , avec son aide, à la constitution d’un portefeuille collectif et bénéficier ainsi des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d’épargne .

La participation de l’entreprise s’effectuera selon les conditions et la durée définies dans le PERCOI du Groupe Arcade, devenu PERECOI en application de la loi Pacte, cette transformation ayant fait l’objet d’une consultation du CSE le 02/07/2020, à laquelle ce dernier a rendu un avis favorable.

Les salariés peuvent y placer, outre les sommes issues de l’accord d’intéressement collectif en vigueur, toute autre épargne volontaire dans la limite de 25% de leur rémunération annuelle brute.

Indépendamment des sommes placées volontairement par les salariés, l’employeur prend l’engagement de verser un abondement uniquement sur les sommes provenant de l’intéressement collectif.

Les dispositions fixées dans le règlement du PERCOI / PERECOI sont maintenues pour l’année 2022, et ainsi, la Direction de la SFHE s’engage à compléter les versements des salariés qui placeront tout ou partie de leur intéressement 2021 dans le PERCOI / PERECOI par un abondement plafonné à 100% du montant brut versé, dans la limite de 1 000 € bruts.

Cet abondement sera soumis aux prélèvements sociaux, notamment la CSG et la CRDS. Cet engagement d’abondement sur le placement de l’intéressement est défini dans le règlement du PERCOI / PERECOI.

La Direction rappelle la possibilité offerte aux salariés, en application de l’accord de l’UES Arcade maintenu au titre de la continuité sociale relatif au Compte Epargne Temps, conclu en date du 30/10/2013 et applicable depuis le 01/01/2014, de transférer chaque année un maximum de 10 jours épargnés au CET (en dehors des jours de CET acquis au titre d’un abondement de l’employeur) vers le PERCOI / PERECOI

# *5.2 PEG*

Les dispositions fixées dans le règlement du PEG (Plan d’Epargne Groupe ) sont maintenues pour l’année 2022, la Direction s’engage à compléter les versements des salariés qui placeront tout ou partie de leur intéressement 2021 dans le fonds Arcade Gestion du PEG par un abondement plafonné à 43% du montant brut versé. Cet abondement sera soumis aux prélèvements sociaux, notamment la CSG et la CRDS. Cet engagement d’abondement sur le placement de l’intéressement est défini dans le règlement du PEG.

# *5.3 Accord d’intéressement*

# Un accord d’intéressement avec des critères de performance au titre de l’année 2022 fera l’objet d’une négociation spécifique avec l’organisation syndicale représentative au sein de la SFHE avant le 30 juin 2022.

# 6. Régimes de Prévoyance et de Frais de Santé

Conformément à l’information consultation du CSE de la SFHE du 19/11/2019 un contrat relatif aux frais de santé et à la prévoyance a été mis en place par Décision Unilatérale de l’Employeur au 01/04/2020

Les comptes de résultats de l’année 2021 seront présentés au CSE au 2e semestre 2022 .

# 7. Retraite

***7.1 Cotisations***

Le Code de la Sécurité Sociale prévoit dans son article L241-3-1 la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d’un temps plein et les conditions dans lesquelles l’employeur peut alors prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations qui en résulte. La SFHE acte qu’il n’y aura pas de prise en charge par l’employeur en 2022 de ce surplus de cotisation.

***7.2 Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies dit article 83***

L’entreprise a mis en œuvre, depuis décembre 2008, par décision unilatérale un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies dit article 83 mis à jour en janvier 2018 au bénéfice des collaborateurs relevant des coefficients G5 à G8 . Ce dispositif vise à compenser partiellement le taux de remplacement qui est plus faible pour les collaborateurs relevant de ces coefficients que pour les autres catégories de collaborateurs.

**8 *.* Politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**

***Professionnalisation des métiers de la proximité avec le Certificat de Qualification Professionnelle ( CQP) du Gestionnaire d’Immeuble des ESH***

La première promotion au niveau national exclusivement composée de 24 collaborateurs de la SFHE a obtenu avec succès le diplôme du CQP Gestionnaire d’Immeuble en 2021 avec une évolution ou une gratification salariale effective en janvier 2022.

La direction s’engage à proposer une 2e promotion sur l’année 2022 ouverte aux Chargés de secteurs, Gardiens et Employés d’Immeuble volontaires dans la limite des subventions de la Fédération des ESH et des places disponibles.

Cette initiative permet aux collaborateurs internes diplômés du CQP de s’aligner sur les grilles des salaires d’embauche des Chargés de secteur répondant à des critères plus exigeants en termes de diplôme ou qualification et d’expérience requise pour intégrer la SFHE.

# 9. Fin des négociations

La Direction et la délégation Syndicale ont constaté la clôture des négociations annuelles portant sur tous les points ci-dessus lors de la réunion de clôture du 18 mars 2022.

Les dispositions convenues dans le présent Procès-verbal d’Accord feront l’objet d’une mise en œuvre par la direction ou nécessiteront selon leur nature , la négociation d’un accord spécifique selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur

# 10. Dépôt légal

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité dès sa signature.

Un exemplaire signé par les Parties est remis à l’ Organisation Syndicale Représentative dans l’entreprise valant notification au sens de l’article L2231-5 du Code du travail.

En outre :

* un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud’hommes d’Aix en Provence ;
* un exemplaire sera déposé auprès de la DREETS *via* la plateforme de téléprocédure www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr (article D2231-4 du code du travail).

Fait à Aix en Provence, le

Pour la Direction Pour l’Organisation Syndicale CGT