**Protocole d’accord relatif à la rémunération et son évolution  
Creuse Habitat**

**20 juin 2022**

**Préambule**

Creuse Habitat est un groupement d’intérêt public créé en décembre 2019, qui compte une quinzaine de salariés, appartenant à 4 groupes métiers. Depuis l’installation du Comité Social et Economique courant 2020, des négociations ont été engagées, portant d’abord sur le temps de travail. Lors de la définition des points de négociation, les représentants du personnel ont exprimé le souhait des salariés que des règles lisibles soient établies concernant l’évolution de la rémunération.

Le premier objet de cet accord est donc de définir, par métiers, une grille permettant à chacun de connaître l’évolution de la rémunération brute. Son second objet est également de définir les différents éléments concourant à la rémunération, notamment par l’intermédiaire de primes annuelles et l’instauration de titres-restaurant et titres cadeaux.

Le présent accord vise à instaurer des règles lisibles et équitables d’évolution de la rémunération des salariés de Creuse Habitat. Il est établi en fonction des métiers existants au sein du groupement à la date de sa conclusion et donc, soumis à évolution en cas de diversification des métiers et des compétences présentes de manière durable au sein de la structure.

Les modalités de l’accord ont été négociées avec le Comité Social Economique.

**Article 1 : OBJET DE L’ACCORD**

L’objet du présent accord est de fixer des règles concernant la rémunération,

D’abord, sur le salaire de base appliqué et les modalités de son évolution, en fonction de l’ancienneté au sein de la structure.

Ensuite, sur les autres éléments concourant à la rémunération, telles que les primes annuelles, la mise en place de titres-restaurant, de chèques cadeaux.

Lors du recrutement d’un salarié, le salaire demeure librement négocié entre le directeur et le candidat, en tenant compte de son expérience dans des fonctions similaires et/ou de ses qualifications.

**Article 2 : CHAMP D’APPLICATION**

**Article 2-1 : CHAMP D’APPLICATION TERRITORIAL**

Le présent accord concerne la structure Creuse Habitat.

**Article 2-2 : CHAMP D’APPLICATION PROFESSIONNEL**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés.

**Article 3 : CALENDRIER DE L’ACCORD**

Les représentants du personnel ont émis le souhait de négocier sur ce point, lors du CSE de mai 2021.

Différents échanges ont eu lieu sur les modalités d’évolution de la rémunération lors des différents CSE suivants. Un projet d’accord a été présenté aux représentants du personnel en mars 2022.

Le projet a été validé en avril 2022, avant d’être soumis à vérification concernant la validité de l’accord.

Le présent accord a été finalisé en mai 2022.

**Article 4 : EVOLUTION MINIMALE**

Il est institué une hausse minimale de 1% par an de la rémunération, indépendamment des grilles définies aux articles 5 à 8 du présent accord. Cette hausse s’applique à chaque salarié au 1er janvier de chaque année, à compter du 1er janvier 2023. Toutefois, elle ne concerne pas les salariés rémunérés au SMIC, lorsque l’augmentation de ce dernier est supérieure à 1%.

Comme mentionné à l’article 1, lors du recrutement d’un salarié, le salaire demeure librement négocié entre le directeur et le candidat, en tenant compte de son expérience dans des fonctions similaires et/ou de ses qualifications.

Concernant l’application des augmentations décrites aux articles 5 à 8, elles s’entendent à la date anniversaire de la conclusion du contrat initial de travail de chaque salarié, ou de l’avenant modifiant la catégorie salariale, le cas échéant.

Cet article entrera en vigueur au 1er septembre 2022.

**Article 5 : GRILLE DE SALAIRE DES TECHNICIENS ET TECHNICIENS SUPERIEURS**

Grille de salaires des techniciens.

|  |  |
| --- | --- |
| Ancienneté | % d’augmentation |
|  |  |
| 1 | 2% |
| 2 | 3% |
| 4 | 2% |
| 5 | 2% |
| 7 | 3% |
| 9 | 2% |
| 11 | 2% |
| 12 | 3% |
| 14.5 | 3% |
| 17 | 2% |
| 20 | 3% |

A la signature de l’accord, la rémunération brute minimale est de 1 868 €.

A titre d’exemple : un salarié recruté sans ancienneté au 1er septembre 2022, rémunération brute : 1 868 €. Au 1er janvier 2023, sa rémunération brute sera augmentée de 1% et s’élèvera à 1 886,68 € (conformément à l’application de l’article 4 du présent accord). Au 1er septembre 2023, elle sera augmentée de 2% conformément à la grille de salaire correspondante, et s’élèvera à 1 924,41 (soit +2% de 1 886,68€).

Grille de salaires des techniciens supérieurs

|  |  |
| --- | --- |
| Ancienneté | % d’augmentation |
|  |  |
| 1 | 2% |
| 2 | 3% |
| 4 | 2% |
| 5 | 2% |
| 7 | 3% |
| 9 | 2% |
| 11 | 2% |
| 12 | 3% |
| 14.5 | 3% |
| 17 | 2% |
| 20 | 3% |

A la signature de l’accord, la rémunération brute minimale est de 2 200 €.

A titre d’exemple : un salarié recruté sans ancienneté au 1er septembre 2022, rémunération brute : 2 200 €. Au 1er janvier 2023, sa rémunération brute sera augmentée de 1% et s’élèvera à 2 222 € (conformément à l’application de l’article 4 du présent accord). Au 1er septembre 2023, elle sera augmentée de 2% conformément à la grille de salaire correspondante, et s’élèvera à 2 266,44 € (soit +2% de 2 222 €).

**Article 6 : GRILLE DE SALAIRE DES CONSEILLERS EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE**

|  |  |
| --- | --- |
| Ancienneté | % d’augmentation |
|  |  |
| 1 | 2% |
| 2 | 3% |
| 4 | 2% |
| 5 | 2% |
| 7 | 3% |
| 9 | 2% |
| 11 | 2% |
| 12 | 3% |
| 14.5 | 3% |
| 17 | 2% |
| 20 | 3% |

A la signature de l’accord, la rémunération brute minimale est de 1 868 €.

A titre d’exemple : un salarié recruté sans ancienneté au 1er septembre 2022, rémunération brute : 1 868 €. Au 1er janvier 2023, sa rémunération brute sera augmentée de 1% et s’élèvera à 1886,68 € (conformément à l’application de l’article 4 du présent accord). Au 1er septembre 2023, elle sera augmentée de 2% conformément à la grille de salaire correspondante, et s’élèvera à 1924,41 € (soit +2% de 1886,68 €).

**Article 7 : GRILLE DE SALAIRE DES CHARGES D’OPERATION / COORDONNATEUR**

|  |  |
| --- | --- |
| Ancienneté | % d’augmentation |
|  |  |
| 1 | 2% |
| 2 | 3% |
| 4 | 2% |
| 5 | 2% |
| 7 | 3% |
| 9 | 2% |
| 11 | 2% |
| 12 | 3% |
| 14.5 | 3% |
| 17 | 2% |
| 20 | 3% |

A la signature de l’accord, la rémunération brute minimale est de 2 058 €.

A titre d’exemple : un salarié recruté sans ancienneté au 1er septembre 2022, rémunération brute : 2 058 €. Au 1er janvier 2023, sa rémunération brute sera augmentée de 1% et s’élèvera à 2 078,58 € (conformément à l’application de l’article 4 du présent accord). Au 1er septembre 2023, elle sera augmentée de 2% conformément à la grille de salaire correspondante, et s’élèvera à 2 120,15 € (soit +2% de 2 078,58 €).

**Article 8 : GRILLE DE SALAIRE DES SECRETAIRES**

|  |  |
| --- | --- |
| Ancienneté | % d’augmentation |
|  |  |
| 1 | 2% |
| 2 | 3% |
| 4 | 2% |
| 5 | 2% |
| 7 | 3% |
| 9 | 2% |
| 11 | 2% |
| 12 | 3% |
| 14.5 | 3% |
| 17 | 2% |
| 20 | 3% |

A la signature de l’accord, la rémunération brute minimale est de 1 734 €.

A titre d’exemple : un salarié recruté sans ancienneté au 1er septembre 2022, rémunération brute : 1 734 €. Au 1er janvier 2023, sa rémunération brute sera augmentée de 1% et s’élèvera à 1 751,34 € (conformément à l’application de l’article 4 du présent accord). Au 1er septembre 2023, elle sera augmentée de 2% conformément à la grille de salaire correspondante, et s’élèvera à 1786,37 € (soit +2% de 1 751,34 €).

**Article 9 : AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION**

***Article 9-1 : Prime annuelle***

Chaque salarié ayant une ancienneté au sein de l’entreprise de plus de six mois à la date du 1er juin de l’année bénéficiera d’une prime forfaitaire de 100€ bruts versée au mois de juin, au même moment que la rémunération.

Cette prime est proratisé pour les salariés en cas d’absence supérieure ou égale à 6 mois consécutifs au cours des 12 derniers mois (précédent le 1er juin).

Les salariés en contrat d’apprentissage ou en alternance, ainsi que les salariés ayant quitté l’entreprise au cours des 12 derniers mois, ne sont pas concernés par cet article.

Cet article sera appliqué dès le mois de juin suivant la signature du présent accord.

***Article 9-2 : Mise en place des titres restaurant***

Les salariés de l’entreprise bénéficieront au cours de l’année 2022, de la mise en place des titres restaurant. Le titre sera d’une valeur faciale de 7€ et la participation de Creuse Habitat s’élèvera à 4€. Conformément à la réglementation concernant le régime social et fiscal en vigueur à la signature de l’accord, la participation de Creuse Habitat demeure comprise entre 50% et 60% de la valeur faciale et inférieure à 5,69€ par titre.

Participation de Creuse Habitat : 4€, soit 57%

Part à charge du salarié : 3€, soit 43%

L’octroi d’un titre repas est subordonné au fait que le repas soit pris pendant l’horaire journalier.

Au regard de l’accord collectif sur le temps de travail en vigueur, fixant le nombre de RTT à 23, le nombre de titres mensuels est établi à 17 maximum. Seront déduits, les jour d’absence pour tout autre motif que les congés ou RTT, ainsi que des jours ayant fait l’objet d’une demande de remboursement au titre d’un déplacement professionnel ou à l’occasion d’une formation, dont les frais de repas sont assurés à un autre titre.

Le recours à cet élément de la rémunération demeure au choix de chaque salarié.

***Article 9-3 : Attribution de chèques cadeau***

Au mois de décembre de chaque année, dans le cadre du Noël des salariés et de leurs enfants, tout salarié recruté depuis plus de 6 mois bénéficiera de chèques cadeau d’un montant de 30€ auxquels s’ajoute un chèque d’un montant de 15€ par enfant de moins de 16 ans.

Le montant total de ces bons d’achat ne dépassera pas 5% du plafond mensuel de la sécurité social en vigueur.

Cet article sera appliqué à compter du mois de décembre 2022.

**Article 10 : ENTREE EN VIGUEUR DE L’ACCORD**

L’accord entrera en vigueur au 1er juillet 2022.

Toutefois, pour les salariés ayant une ancienneté de plus de deux ans à la d’entrée en vigueur de l’accord, les articles 5 à 8 entreront en vigueur au 1er septembre 2022. Ainsi, seront établis au 1er septembre 2022 des avenants au contrat de travail de chaque salarié concerné afin de fixer la rémunération adaptée et l’ancienneté constatée conformément aux articles 5 à 8 du présent accord. Pour les autres salariés, il entrera en vigueur à la date anniversaire du contrat.

**Article 11 : SUIVI DE L’ACCORD**

A compter de sa signature, l’accord fait l’objet d’un suivi annuel par le CSE.

**Article 12 : REVISION, RENOUVELLEMENT, DENONCIATION**

Le présent accord fera l’objet d’un suivi annuel par le Comité Social et Economique.

Le présent accord est adopté pour une période indéterminée. Si une partie au présent accord souhaite le dénoncer, un préavis de six mois est obligatoire.

Sa révision interviendra à l’initiative de l’une ou l’autre des parties, notamment en cas d’évolution des emplois au sein de Creuse Habitat.

**Article 13 : PUBLICITE ET DEPOT**

Conformément aux dispositions des articles L 2242-4 et D 2231-2, le présent accord sera remis à chacun des signataires, et notifié aux autres syndicats. L’accord est également transmis à chaque salarié et affiché au sein de la structure.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l’objet d’un dépôt dématérialisé site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) ainsi que d’un dépôt au Conseil des Prud’hommes de Guéret concerné par le présent accord.

Le présent accord est établi en trois exemplaires pour remise à chacune des parties.