

**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A**

**LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**2023**

Le présent accord est conclu :

**ENTRE les soussignés :**

* L’OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT, D’AMENAGEMENT ET DE CONSTRUCTION DE L'INDRE, représenté par, Directeur Général, agissant ès-qualité,
* Syndicat C.F.D.T-INTERCO, représenté par, Délégué Syndical, agissant ès-qualité.

**Préambule :**

* Considérant les articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail ;
* Considérant les articles L. 2242-5 à L. 2242-19 du Code du Travail aux termes desquels ressort une obligation de négocier en principe annuellement concernant divers points ;
* Conformément à l’Article 2 Négociations annuelles obligatoires IV – Négociation collective dans les offices publics de l’habitat de la convention collective nationale des personnels des offices publics de l’habitat en date du 6 avril 2017 ;
* Considérant les dispositions de la loi n° 2015-994 en date du 17 août 2015 sur le dialogue social et l’emploi ;
* Considérant l’ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;
* Considérant l’ordonnance n°[2017-1718](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036240557&categorieLien=id) du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Les différentes parties à l’accord tiennent à souligner que les discussions et les négociations se sont déroulées dans un climat reflétant des valeurs communes en termes d’échange et d’écoute mutuelle. Elles tiennent également à souligner l’objectif commun de concilier les intérêts collectifs de l’office et de ses locataires avec les intérêts individuels des collaborateurs. Pour synthétiser, les parties souhaitent exprimer leur contentement partagé d’avoir pu faire émerger un accord apportant satisfaction égale des deux parties. Au terme des discussions concernant les revendications syndicales et concernant les propositions du Directeur Général, le présent accord d’entreprise a recueilli signature des deux parties à l’issue de plusieurs réunions qui se sont déroulées les :

* 18 Octobre 2022
* 7 Novembre 2022
* 1er Décembre 2022
* 19 Décembre 2022

**Ainsi, à la suite de ces différentes réunions, les parties signataires arrêtent ce qui suit :**

**Table des matières**

[ARTICLE PRELIMINAIRE : Contexte et champ d’application 3](#_Toc121503538)

[CHAPITRE I - Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée 3](#_Toc121503539)

[ARTICLE 1 : Rémunération & salaires effectifs 3](#_Toc121503540)

[Article 1.1 : Augmentation collective 3](#_Toc121503541)

[Article 1.2 : Augmentations Individuelles 5](#_Toc121503542)

[Article 1.3 : Primes de certification 5](#_Toc121503543)

[Article 1.4 Primes exceptionnelles 5](#_Toc121503544)

[ARTICLE 2 : Gestion des emplois et des parcours professionnels 5](#_Toc121503545)

[ARTICLE 3 : Intéressement 6](#_Toc121503546)

[ARTICLE 4 : Durée effective et organisation du temps de travail 6](#_Toc121503547)

[Article 4.1 : Emplois à temps partiel 6](#_Toc121503548)

[Article 4.2 : Extension du forfait jour aux cadres autonomes non intégrés à une équipe 6](#_Toc121503549)

[Article 4.3 : Compte Epargne Temps 6](#_Toc121503550)

[Article 4.4 : Astreinte 6](#_Toc121503551)

[CHAPITRE II - Égalité professionnelle et qualité de vie au travail 6](#_Toc121503552)

[ARTICLE 5 : Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle 6](#_Toc121503553)

[ARTICLE 6 : Maintien des cotisations à l’assurance retraite sur une base de temps complet pour des salariés travaillant à temps partiel et conditions dans lesquelles l’employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément des cotisations 6](#_Toc121503554)

[ARTICLE 7 : Monétisation de la RTT 7](#_Toc121503555)

[ARTICLE 8 : Recrutements 7](#_Toc121503556)

[ARTICLE 9 : Objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 7](#_Toc121503557)

[ARTICLE 10 : Mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle 7](#_Toc121503558)

[ARTICLE 11 : Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés 8](#_Toc121503559)

[ARTICLE 12 : Emploi des seniors 8](#_Toc121503560)

[ARTICLE 13 : Emplois de personnel intérimaire 8](#_Toc121503561)

[ARTICLE 14 : Modalités de définition d’un régime de prévoyance et, dans les conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l’article L. 911-7 du code de la Sécurité Sociale, d’un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d’entreprise 8](#_Toc121503562)

[ARTICLE 15 : Exercice du droit d’expression directe et collective des salariés 9](#_Toc121503563)

[ARTICLE 16 : Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion 9](#_Toc121503564)

[CHAPITRE III : DISPOSITIONS FINALES 9](#_Toc121503565)

[ARTICLE 17 : Révision 9](#_Toc121503566)

[ARTICLE 18 : Durée de l’accord 10](#_Toc121503567)

[ARTICLE 19 : Formalités de dépôt 10](#_Toc121503568)

# ARTICLE PRELIMINAIRE : Contexte et champ d’application

***Contexte :***

**Mot de notre Directeur Général :**

« Nous gérons une situation inédite, tous les clignotants ou presque sont au rouge, l'inflation fait son retour en force, nous logeons une population de plus en plus pauvre.

Les charges s'envolent pour tous, locataires, collaborateurs mais aussi pour l'établissement.

A cela s'ajoute la situation du département qui perd entre 1.500 à 2.000 habitants par an, donc de moins en moins de locataires potentiels.

Pour 2023 l'OPAC fait face à la progression du livret A qui en passant de 0.5% à 2% génère une charge supplémentaire de 2 millions d’euros. Il est annoncé pour février 2023 un taux du livret A à 3.5% puis 4% en aout 2023.

Chaque augmentation de 0.5% produit une charge financière de 700 000 €.

Le budget 2023 qui sera présenté au CA a fait l'objet d'arbitrages lourds.

Le budget 2023 est excédentaire par le remboursement des assurances suite à la grêle, sinon nous serions en déficit de près de 3 millions, sachant qu'un établissement public ne peut pas présenter un budget en déficit.

Conscient des attentes des salariés mais aussi garant de la pérennité de l’office, ci-dessous le présent accord qui concerne les personnels de l’OPAC 36, relevant du Code du Travail, à l’exclusion des personnels relevant du Statut de la Fonction Publique Territoriale pour les articles 1 ».

La responsabilité de tous les collaborateurs est également rappelée par le respect de la politique RSE, il est demandé l’effort de tous pour accomplir les écogestes (éteindre les lumières, gérer les consommables, ......)

# CHAPITRE I - Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

# ARTICLE 1 : Rémunération & salaires effectifs

## Article 1.1 : Augmentation collective

Tout d’abord, l’évolution des augmentations collectives est rappelée.

Depuis 2010, la revalorisation générale de la valeur du point n’est plus liée à la valeur de l’indice 100 de la Fonction Publique, mais déterminée par la négociation annuelle obligatoire au sein de l’OPAC 36.

Pour mémoire, un tableau récapitulatif :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Augmentation collective** | | **Augmentations individuelles** |
| Année | Date d’effet | % d’augmentation | Valeur du point | Points attribués |
| 2017 | 01/01/2017 | 0,4% | 5,9141 € | 500 Minimum  652 pts attribués |
| 01/07/2017 | 0,10% | 5,9200 € |
| 2018 | 01/01/2018 | 1,3514 % | 6,00 € | 295 pts attribués |
| 2019 | 01/01/2019 | 0,50% | 6,03 € | 629 pts attribués |
| 2020 | 01/01/2020 | 0,30% | 6,0481 € | 400 pts Minimum  555 pts attribués |
| 01/07/2020 | 0.30% | 6,0662 € |
| 2021 | 01/01/2021 | 0.70% | 6.1087 € | 400 pts Minimum  1808 pts distribués |
| 2022 | 01/01/2022 | 0.85 % | 6.1606 € | 500 pts Minimum  800 Points attribués |

A la signature du présent accord, la valeur du point de coefficient est de **6,1606 €.**

Pour l’année 2023, la valeur du point sera :

* **Au 1er janvier de 6,3762 €** (pourcentage d’augmentation de 3,50 %).
* **Au 1er juillet de 6,4080 €** (pourcentage d’augmentation de 0,50 %).

## Article 1.2 : Augmentations Individuelles

Au cours des cinq dernières années (2018-2022), le total des points attribués selon les catégories de personnels, est de 4 087 points, soit une moyenne de 817 points par an.

La Direction Générale s’engage à accompagner tout changement de niveau et de catégorie d’une revalorisation de salaire comme suit :

* Revalorisation hors promotion = 10 points minimum
* Revalorisation lors d’un changement de catégorie ou de niveau = 15 points minimum

La Direction Générale reste vigilante sur une répartition équitable des points par catégorie, dans le temps.

**Pour l’année 2023,**

**Le salaire de base** sera au **coefficient 300 au minium** pour l’ensemble des collaborateurs. Ce qui engendre les augmentations suivantes :

* **15 Points pour la catégorie I niveau 1**
* **10 Points pour la catégorie I niveau 2 et la catégorie II niveau 1 entre 300 et 319 points**

**Ce sont donc 375 points qui seront attribués.**

## Article 1.3 : Primes de certification

Les parties conviennent qu’au plus tard le 31 mars 2023, les collaborateurs ayant été amenés à réaliser des formations diplômantes, certifiantes, ou formation longue (plus de 15 jours) et non encore gratifiés à la date de signature de la présente négociation, percevront la somme de :

* 1000 euros pour une formation longue (plus de 15 jours) ;
* 2000 euros pour une formation certifiante ;
* 2500 euros pour une formation diplômante.

A compter de la date de signature de la présente négociation, toutes les formations diplômantes certifiantes ou longues, devront être validées préalablement par la Direction Générale.

## Article 1.4 Primes exceptionnelles

Les parties au présent accord s’entendent sur le fait que les primes exceptionnelles seront attribuées à la discrétion de la Direction Générale.

# ARTICLE 2 : Gestion des emplois et des parcours professionnels

La Direction Générale s’engage, dans sa politique de Responsabilité Sociétale de l’Entreprise, à communiquer les grandes orientations, sur trois ans glissants, de la formation professionnelle.

Elle communiquera également les objectifs du plan de formation, mettra en place progressivement sur les années à venir un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que les mesures d’accompagnement associées.

# ARTICLE 3 : Intéressement

Un accord d’intéressement en date du 2 Juillet 2018 a été conclu s’applique aux exercices 2021, 2022, 2023 portants sur la période du 1er janvier au 31 décembre.

Durant cet accord, les signataires ont revu les critères de calcul de la prime.

# ARTICLE 4 : Durée effective et organisation du temps de travail

## Article 4.1 : Emplois à temps partiel

A la date de signature du présent accord, trois collaboratrices sont titulaires d’un CDI à temps partiel.

Dans tous les cas, il s’agit de temps partiels choisis par les collaboratrices.

## Article 4.2 : Extension du forfait jour aux cadres autonomes non intégrés à une équipe

L’extension du forfait jours aux cadres autonomes non intégrés à une équipe est régit par l’accord du 18 décembre 2019 élargit aux responsables de services par accord du 22 décembre 2020.

## Article 4.3 : Compte Epargne Temps

La mise en place d’un compte Epargne temps est effective depuis un accord du 22 décembre 2020.

## Article 4.4 : Astreinte

Les astreintes sont régies par un accord du 19 février 2021.

# CHAPITRE II - Égalité professionnelle et qualité de vie au travail

# ARTICLE 5 : Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les partenaires ont dressé ensemble un état des lieux des mesures existantes au sein de l’OPAC 36 permettant aux salariés de concilier leur activité professionnelle avec leur vie personnelle et familiale :

* Le système d’horaires variables (plage fixe 9h - 11h30 / 14h15 - 16h45) et plage variable (7h30 – 9h00 / 11h30 – 14h15 / 16h45 19h00) permet une souplesse dans la gestion du temps de travail des salariés ;
* Le recours au temps partiel choisi est autorisé dès lors qu’il reste compatible avec l’activité et les nécessités de service.
* L’accord relatif au télétravail du 29 mai 2020.
* L’accord relatif au droit à la déconnexion du 29 mai 2020.

# ARTICLE 6 : Maintien des cotisations à l’assurance retraite sur une base de temps complet pour des salariés travaillant à temps partiel et conditions dans lesquelles l’employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément des cotisations

Après discussion, les partenaires sociaux n’ont pas entendu mettre en place le maintien de cotisations à l'assurance retraite sur une base de temps complet pour des salariés travaillant à temps partiel et les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

# ARTICLE 7 : Monétisation de la RTT

**L’article 5 de la loi de finances rectificative pour 2022,** prévoit la possibilité pour les collaborateurs de renoncer à des jours RTT acquis au 1er Janvier 2022 sur leur demande et en accord avec leur employeur.



# ARTICLE 8 : Recrutements

Au vu du contexte il est décidé qu’il n’y aura pas d’embauche sur 2023 sauf cas exceptionnels. Il en est de même pour le recours au CDD et personnel intérimaire.

Cependant, la création d’un second poste de GARDIEN POLYVALENT est validée. Les gardiens en zone QPV bénéficieront d’une prime mensuelle.

Pour rappel, les heures supplémentaires doivent être validées par une demande en amont auprès du Directeur Général. Cette demande doit être exceptionnelle.

# ARTICLE 9 : Objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Bien que les signataires n’aient jamais constaté de discrimination entre les hommes et les femmes employés à l’OPAC 36, ils restent vigilants sur l’application de l’accord collectif d’entreprise sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conclu le 28 janvier 2022.

# ARTICLE 10 : Mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle

Il s’agit de constater que les pratiques existantes dans l’office permettent d’empêcher toute pratique discriminatoire :

* la description des emplois à pourvoir comporte un portefeuille de compétences requises objectives et inhérentes au poste ;
* la rédaction de la fiche de poste en amont permet d’objectiver les profils recherchés et de donner la priorité à la maîtrise des compétences attendues indépendamment des critères de sexe et d’âge ;
* la rédaction des descriptions de poste sont orientées vers les compétences et les missions et tâches à réaliser ;
* les appels à candidatures se réalisent en interne et/ou en externe.

Par ailleurs, une procédure de recrutement et d’intégration est appliquée à l’occasion d’une arrivée dans l’office.

# ARTICLE 11 : Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés

Les signataires ne constatent pas de discrimination envers les personnes handicapées employées à l’OPAC 36, tant en matière d’embauche, qu’en matière de rémunération et de formation professionnelle.

Pour la contribution 2022, basée sur l’année 2021, l’OPAC 36 n’a pas rempli son obligation d’emploi de travailleurs handicapés (Nombre d’unités manquantes : 5,00 )

Sa contribution AGEFIPH s’est donc élevée 10454.5 €

La Direction Générale encourage le personnel susceptible de bénéficier d’une reconnaissance de travailleur handicapé à initier une démarche de déclaration afin de limiter cette contribution. Le Service Ressources Humaine est à votre écoute afin de vous accompagner dans les différentes démarches.

# ARTICLE 12 : Emploi des seniors

Dans sa politique RSE, la Direction Générale se propose d’engager une démarche se basant sur l’accord national pour l’emploi des Seniors dans les Offices Publics de l’Habitat signé le 21 Octobre 2009 et étendu par arrêté ministériel du 29 Janvier 2010 (J.O. du 9 Février 2010), ainsi que sur l’accord national interprofessionnel de la qualité de vie au travail du 19 Juin 2013.

# ARTICLE 13 : Emplois de personnel intérimaire

Au 1er Octobre 2022, le budget pour des prestations d’intérim s’élève en 2022 à 1 130,64 € TTC. Ainsi, le personnel intérimaire a pallié aux absences de salariés (maladie), et ce afin d’assurer une continuité de service.

# ARTICLE 14 : Modalités de définition d’un régime de prévoyance et, dans les conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l’article L. 911-7 du code de la Sécurité Sociale, d’un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d’entreprise

Il est rappelé qu’un accord collectif portant sur le régime de remboursement des frais de santé et qu’un second accord collectif portant sur le régime de prévoyance est en vigueur au sein de l’office depuis le 1er janvier 2015.

# ARTICLE 15 : Exercice du droit d’expression directe et collective des salariés

Les modalités d’expression individuelle et collective existant au sein de l’entreprise sont les suivantes :

*Sur le plan individuel* :

* Entretien annuel en collaboration avec le manager ;
* Possibilité pour chaque collaborateur de demander à tout moment un entretien avec le service des Ressources Humaines ou la Direction Générale.

*Sur le plan collectif* :

- Des réunions semestrielles de droit d’expression des salariés (accord du 23 octobre 2020 se substituant à celui de Décembre 1998).

# ARTICLE 16 : Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion

L’accord du 29 mai 2020 est venu définir et préciser les modalités d’exercice du droit à la déconnexion.

# CHAPITRE III : DISPOSITIONS FINALES

# ARTICLE 17 : Révision

Conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise pourront adhérer au présent accord.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment selon les modalités définies par le Code du Travail. Toute demande de révision à l’initiative de l’une des parties susvisées devra être adressée aux autres parties et comporter l’indication des dispositions dont il est demandé la révision.

Les parties devront s’efforcer d’entamer les négociations dans un délai de trois mois à compter de la demande de révision.

L’avenant éventuel de révision devra être déposé dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

# ARTICLE 18 : Durée de l’accord

Le Présent accord est conclu pour l’année 2023. Il cessera de produire effet le 31 Décembre 2023.

# ARTICLE 19 : Formalités de dépôt

En application du décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de l'OPAC 36. Ce dernier déposera l’accord collectif sur la plateforme nationale "Télé Accords" à l’adresse suivante : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Le déposant adressera un exemplaire de l’accord au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Châteauroux.

Les Parties rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu’une partie du présent accord ne fera pas l’objet de la publication prévue à l’article L. 2231-5-1 du Code du Travail. A défaut d’un tel acte, le présent accord sera publié dans une version intégrale, sauf demande de l’une des parties de la suppression des noms, prénoms des négociateurs et des signataires.

Le dépôt de l’accord sera accompagné des pièces énoncées à l’article D. 2231-7 du Code du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis par la Direction aux membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique et aux Délégués Syndicaux dans le respect des dispositions de l’article R. 2262-2 du Code du Travail.

Fait en sept exemplaires originaux.

À CHATEAUROUX, le 19 Décembre 2022

|  |  |
| --- | --- |
| **Le Délégué Syndical**  **CFDT-INTERCO,** | **Le Directeur Général**  **de l’OPAC 36,** |