**NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**Accord collectif d’entreprise du 19 Octobre 2022**

Suite à la transformation des ex OPHLM et OPAC en Offices Publics de l’Habitat, les relations sociales s’organisent conformément au Code du Travail aux lieu et place du statut de la Fonction Publique Territoriale.

**La loi « Rebsamen » du 17 août 2015** relative au dialogue social et à l’emploi réforme le droit de la négociation collective.

**La NAO reste l'obligation pour l'employeur d'engager chaque année une négociation.**

[L’article L2242-15 – Modifié par Ordonnance n°2019-766 du 24 juillet 2019 - art. 7 précise les 4 thèmes de la négociation :](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038837123/)

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;

3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 du présent code ou du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif mentionné à l'article L. 224-14 du code monétaire et financier et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13 du présent code ou à l'article L. 224-3 du code monétaire et financier. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;

4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, en l’absence d’accord, Mayenne Habitat doit engager des négociations complémentaires, dîtes dispositions « supplétives » :

#### Chaque année, une négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, lutte contre les discriminations, insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, etc.).

#### En outre, dans les entreprises dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site, cette négociation porte également sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l’usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de transport personnel des salariés (frais de carburant et frais exposés pour l’alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène et forfait « mobilités durables »). À défaut d’accord, les entreprises soumises à l’obligation de négocier et dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site, élaborent un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites dans les conditions prévues au II bis de l’article L. 1214-8-2 du Code des transports.

#### La négociation mentionnée ci-dessus peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s’appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels. Cette disposition est issue de la loi du 2 août 2021 citée en référence, en vigueur depuis le 31 mars 2022.

Il s’agit d’une obligation de négocier, et non de conclure.

**Elle s’applique principalement aux salariés de droit privé.**

**Ont été invités :**

Le nombre de délégués syndicaux que peut désigner chaque syndicat représentatif est fixé dans le code du travail : de 50 à 999 salariés – 1 délégué syndical

#### Le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal à celui de délégués syndicaux de la délégation soit 1 salarié par syndicat :

Pour le syndicat FO :

##### Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, plusieurs réunions se sont tenues :

#### Le 12 avril 2022 : ouverture des NAO 2022

#### Le 24 mai 2022 : mesures salariales

#### Le 05 juillet 2022 : mobilités durables

#### Le 20 septembre 2022 : clôture des NAO 2022 et planning des prochaines négociations

Le présent accord reprend plusieurs éléments :

[Chapitre 1 - Mesures adoptées portant sur les rémunérations, les titres restaurants, l’accompagnement des agents de la FPT 4](#_Toc114582037)

[Article 1 - Salaires effectifs 4](#_Toc114582038)

[Article 2 - Titres restaurants 4](#_Toc114582039)

[Article 3 - Accompagnement collectif et individuel des agents de la FPT dans leur réflexion pour un changement éventuel de statut 4](#_Toc114582040)

[Chapitre 2 - Mesures d’ores et déjà engagées par Mayenne Habitat portant sur l’intéressement et l’épargne salariale, l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et conditions de travail. 4](#_Toc114582041)

[Article 1 - Intéressement et épargne salariale 4](#_Toc114582042)

[L’intéressement 4](#_Toc114582043)

[L’épargne salariale : Plan d’épargne entreprise (PEE) et plan d’épargne retraite (PER) 4](#_Toc114582044)

[Article 2 - Égalité professionnelle 5](#_Toc114582045)

[Article 3 - Qualité de vie au travail et conditions de travail 5](#_Toc114582046)

[Rappel : Emploi de travailleurs handicapés 5](#_Toc114582047)

[Article 4 - La santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels 5](#_Toc114582048)

[Chapitre 3 - Les négociations qui continuent au-delà de la NAO : durée effective du temps de travail, organisation du travail et télétravail, et les mobilités durables 5](#_Toc114582049)

[Article 1 - Durée effective du temps de travail, organisation du travail et télétravail 6](#_Toc114582050)

[Article 2 - Les mobilités durables 6](#_Toc114582051)

[Chapitre 4 - Les prochaines négociations à mener rapidement et courant 2023 : prévoyance, et couverture complémentaire frais de santé, classification et référentiel métier, intéressement 6](#_Toc114582052)

[Article 1 - Prévoyance - maintien de salaire et couverture complémentaire de frais de santé 6](#_Toc114582053)

[Prévoyance – Maintien de salaire 6](#_Toc114582054)

[Couverture complémentaire de frais de santé 7](#_Toc114582055)

[Article 2 - Classification et référentiel métier 7](#_Toc114582056)

[Article 3 - Intéressement 7](#_Toc114582057)

[Chapitre 5 - Calendrier prévisionnel des prochaines négociations 7](#_Toc114582058)

# Mesures adoptées portant sur les rémunérations, les titres restaurants, l’accompagnement des agents de la FPT

Plusieurs mesures ont été adoptées et d’ores et déjà appliquées :

## Salaires effectifs

#### Augmentation de salaire de XX % au 1er juillet 2022 pour les salariés OPH catégories C1N2, C2N1 et C2N2

#### Augmentation de salaire de xx % au 1er juillet 2022 pour les salariés OPH catégories C3N1, C3N2 et C4N1

## Titres restaurants

#### Augmentation de la valeur faciale des titres restaurant de 7€ à xx € au 1er juillet 2022 avec maintien de la prise en charge employeur à hauteur de 60%.

## Accompagnement collectif et individuel des agents de la FPT dans leur réflexion pour un changement éventuel de statut

#### 2 réunions d’informations collectives ont été organisées en juin en présence de la consultante spécialisée de xxx.

#### En complément, des entretiens individuels et personnalisés se déroulent depuis juillet jusqu’en octobre.

À l’issue de ces rendez-vous, la Direction de Mayenne Habitat va communiquer sur le déroulé des prochaines étapes notamment du choix définitif des agents qui auront jusqu’au 30 juin 2023 pour le faire connaitre.

# Mesures d’ores et déjà engagées par Mayenne Habitat portant sur l’intéressement et l’épargne salariale, l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et conditions de travail.

## Intéressement et épargne salariale

Pour rappel, 2 volets ont fait l’objet de négociations avant l’ouverture des négociations annuelles obligatoires 2022 :

### L’intéressement

Un accord a été signé le 25 juin 2020 pour une durée de 3 ans. Il conviendra d’ouvrir de nouvelles négociations pour couvrir l’intéressement à partir de 2023.

### L’épargne salariale : Plan d’épargne entreprise (PEE) et plan d’épargne retraite (PER)

Les négociations de mars 2022 ayant échouées, Mayenne Habitat a déployé l’épargne salariale par décision unilatérale. Ainsi au titre de l’intéressement 2021, les salariés de droit privé ont pu épargner tout ou partie de ce dernier avec abondement de Mayenne habitat à hauteur de **xxx des sommes épargnées dans la limite de xxx €**. Pour note, les salariés ont la possibilité de faire des versements volontaires aux plans d’épargne salariale indépendamment de Mayenne Habitat.

## Égalité professionnelle

Pour parvenir à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 soumet les entreprises à une obligation de résultat en créant l’Index « égalité professionnelle Femmes-Hommes » pour mesurer où en sont les entreprises sur le plan de l’égalité professionnelle en agrégeant plusieurs indicateurs.

En ce qui concerne Mayenne Habitat, les indicateurs devant être pris en compte sont : l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l’écart de taux d’augmentation entre les femmes et les hommes, le pourcentage de salariées réévaluées dans l’année suivant leur retour de congé maternité, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Pour 2021, le résultat de l’index égalité Femmes-Hommes est **93/100 au 1er mars 2022** (91 en 2021 et 93/100 en 2020).

## Qualité de vie au travail et conditions de travail

Les actions et mesures restent les mêmes que précédemment (Cf. PV du 1er février 2022).

Elles portent sur l’articulation vie privée / vie professionnelle, la lutte contre les discriminations en matière de recrutement, de rémunération, d’emploi et d’accès à la formation, et à la promotion professionnelle, les conditions des salariés à temps partiel.

### Rappel : Emploi de travailleurs handicapés

Le changement de statut implique que la déclaration ne se fasse plus auprès du FIPHFP (Fonds pour l’Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) mais auprès de l’AGEFIPH.

Pour 2021, l’obligation légale d’emploi était de 8.

Mayenne Habitat a employé l’équivalent de **xx unités** et a fait appel à des associations (contrats avec le secteur protégé) pour un montant de xxx €. En date du 14 mars 2022, l’URSSAF confirme que l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés est respectée compte-tenu de l’effectif moyen annuel des travailleurs handicapés internes au sein de Mayenne Habitat.

Via la DSN d’avril 2022, la déclaration était exigible au 5 mai 2022.

## La santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels

Mayenne Habitat a une politique volontariste en matière de santé et sécurité au travail et de prévention des risques professionnels. Les procès-verbaux des CSE ainsi que les documents bilan, attestent de cette dynamique.

# Les négociations qui continuent au-delà de la NAO : durée effective du temps de travail, organisation du travail et télétravail, et les mobilités durables

Les thèmes de négociation demandant des études plus approfondies et des échanges, il a donc été proposé et décidé de clore les NAO 2022 avec les mesures précédemment citées et d’organiser les prochaines négociations.

## Durée effective du temps de travail, organisation du travail et télétravail

Dans le prolongement des Rencontres du 6 mai 2022, une refonte de l’accord sur le temps de travail à Mayenne Habitat est prévue sans doute avec un démarrage des négociations en 2023 ; les études sur le fonctionnement actuel sont encore en cours.

En parallèle de cette refonte, les négociations portant sur le **télétravail vont démarrer immédiatement pour une mise en œuvre d’une expérimentation dès le mois de janvier 2023.**

## Les mobilités durables

De 1ers échanges ainsi qu’une étude (cf. annexe) sur les déplacements personnels et professionnels des salariés ont permis d’identifier des axes possibles de développement. En revanche, il reste encore beaucoup d’éléments à discuter et à articuler avec les actions des collectivités et toutes les mesures annoncées par le gouvernement. Avant de négocier des mesures concrètes, il est important de s’entendre sur l’orientation que nous souhaitons donner à un accord portant sur les mobilités durables. La Direction de Mayenne Habitat souhaite que l’accord soit axé sur la responsabilité sociétale et sociale des entreprises, et pas uniquement un accord avec des mesures financières.

Ainsi, afin d’avancer sereinement sur ces négociations et de conclure un accord ambitieux en phase avec les grands enjeux actuels de la société, il est décidé de continuer les discussions en dehors des négociations annuelles obligatoires 2022.

# Les prochaines négociations à mener rapidement et courant 2023 : prévoyance, et couverture complémentaire frais de santé, classification et référentiel métier, intéressement

En complément des négociations prévues au chapitre 3 du présent accord, il est d’ores et déjà prévu des échanges complémentaires.

## Prévoyance - maintien de salaire et couverture complémentaire de frais de santé

### Prévoyance – Maintien de salaire

En effet, le marché relatif à la prévoyance arrivant à expiration, un appel d’offres est en cours. Dans le cahier des charges, plusieurs mesures de développement du pouvoir d’achat ont été demandées à l’initiative de l’employeur :

#### **Prise en charge à xx % des cotisations des salarié.es non-cadres**

#### **Pas de carence pour le démarrage de la protection prévoyance**

Ainsi, un nouvel accord devra être conclu avant le 12 décembre 2022, anniversaire du précédent qui durait 5 ans.

Pour rappel, pour les agents de la FPT, en séance du 14 décembre 2012, le Conseil d’Administration a décidé de retenir la mise en place de la labellisation et de limiter la participation annuelle de l’employeur à xx € pour la catégorie A, xx € pour la catégorie B et xx € pour la catégorie C.

### Couverture complémentaire de frais de santé

Pour rappel, à la suite du renouvellement du marché au 1er janvier 2022, une nouvelle décision unilatérale a été signée le 8 novembre 2021 pour les salariés de droit privé.

Pour les agents de la FPT, en séance du 16 décembre 2015, le Conseil d’Administration a décidé de retenir la mise en place de la labellisation et de limiter la participation mensuelle de l’employeur à xx euros.

## Classification et référentiel métier

Un travail de fond est en cours pour actualiser le référentiel métier et les fiches de poste associées, ainsi que la création d’un référentiel de compétences.

Cette 1ère phase d’actualisation, qui sera complétée par les informations collectées dans le cadre des entretiens annuels, permettra d’engager des discussions sur la classification et sur les rémunérations par emploi-repère.

## Intéressement

L’accord relatif à l’intéressement signé le 25 juin 2020 stipule dans son article 6 qu’il prend fin le 31 décembre 2022. Pour note, l’accord couvre l’année 2022 qui donnera lieu à calcul et versement potentiel en avril/mai 2023.

Les négociations pour un nouvel accord seront toutefois à démarrer au 1er semestre 2023.

# Calendrier prévisionnel des prochaines négociations

|  |  |
| --- | --- |
| **Période** | **Thème** |
| Octobre 2022 | *Élections professionnelles - CSE*  Prévoyance |
| Novembre 2022 | Télétravail |
| Janvier-Février 2023 | Mobilités durables |
| Février-Mars 2023 | Ouverture des NAO 2023 |
| Avril 2023 | Intéressement |
| 2ème semestre 2023 | Référentiel métiers et classification |
| Durée effective du temps de travail |
| 2024 | Gestion des emplois et des parcours professionnels |
| Qualité de vie au travail et égalité professionnelle |

Fait à Laval, le 19 octobre 2022