

PROTOCOLE D’ACCORD PORTANT SUR LA

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023

Entre :

L’OFFICE PUBLIC DE L’HABITAT DE L’ORNE, Représenté par, en qualité de Directeur Général,

d’une part,

ET :

Les organisations syndicales:

F. O. représentée par, délégué syndical

C. F. D. T. représentée par, délégué syndical

d’autre part

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

**PREAMBULE :**

Conformément aux dispositions de l’article L. 2242-1 et suivants du code du travail, une négociation a été engagée entre la Direction de l’Office et les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Cette négociation a donné lieu à deux réunions qui se sont tenues les 5 et 10 janvier 2023.

Les données économiques dans lesquelles s’inscrit l’action de l’Office sont particulièrement difficiles pour l’exercice budgétaire 2023. La hausse soudaine et forte de l’inflation couplée à une augmentation très importante de nos charges financières liées à l’évolution des taux d’intérêt et la forte augmentation de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) pèsent lourdement sur nos charges opérationnelles. C’est ainsi que le budget 2023, voté le 15 décembre dernier par le Conseil d’Administration prévoit un résultat tout juste à l’équilibre.

Malgré la réduction sensible de la vacance en 2022, nous devons déplorer en parallèle une hausse des impayés.

Ce contexte très difficile pour l’organisme a été largement pris en considération dans le cadre de la négociation qui vient de s’achever.

Compte tenu également de l’impact des dispositions gouvernementales sur les capacités financières de notre organisme (la réduction de loyer de solidarité ampute nos recettes de 2,1 millions d’euros) et du contexte économique, faisant nécessairement appel à la responsabilité de chacun pour maintenir notre activité au service de nos locataires, les parties signataires ont conclu le présent accord.

**ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s’appliquent aux salariés de droit privé de l’Office Public de l’Habitat de l’Orne.

Elles ne concernent pas les fonctionnaires.

**ARTICLE 2 – REMUNERATION**

* **BAREME DE REMUNERATION**

Conformément à l’accord collectif national du 24 novembre 2010 et les avenants n°1 et 2 portant sur la classification des emplois, à l’avenant n° 8 à la convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l’habitat du 6 avril 2017 IDCC 3220, la rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des  
4 catégories s’établit comme suit **au 1er janvier 2023** :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Catégories** | **Niveaux** | **Salaires bruts de base** |
| I | 1 | 1702.51  \* smic 1709.32 euros |
| I | 2 | 1723.16 |
| II | 1 | 1810.11 |
| II | 2 | 1951.89 |
| III | 1 | 2367.75 |
| III | 2 | 2854.02 |
| IV | 1 | 3872.49 |
| IV | 2 | 5441.95 |

* ***Le SMIC 2023: 1 709.32 euros bruts mensuel***

▪ **MESURES SALARIALES**

Pour l’année 2022 a été appliquée une augmentation de :

* de 1.20 % pour toutes les catégories au 1er janvier 2022
* de 1.00 % pour toutes les catégories au 1er juillet 2022.

**Pour l’année 2023, l’augmentation générale des salaires sera :**

* **de 2.70 % pour toutes les catégories au 1er janvier 2023**
* **de 2.00 % pour toutes les catégories au 1er juillet 2023.**

Indépendamment de cette augmentation générale, La Direction Générale s’engage à réaliser un effort pour revaloriser les plus bas salaires d’ici la fin du 1er trimestre 2023.

**▪ PRIMES :**

* Relèvement **du seuil de 2500 euros à 2800 euros bruts mensuels** permettant de déterminer les droits à la prime d’assiduité et la prise en charge de la part patronale des chèques de table à hauteur de 60 %.

**▪ Prime annuelle** :

* 13ème mois versée par moitié en mai et en novembre.

**▪ Prime d’Assiduité** :

* 100 euros par trimestre pour les salariés et agents fonctionnaires percevant une rémunération brute mensuelle inférieure ou égale à 2800 euros (**brut fiscal rétabli temps complet de janvier 20**23) n’ayant aucune absence,tous motifs confondus, sauf accident de travail, maladie professionnelle imputable au service et maternité**.**

**Cette prime sera versée sur les mois suivant la fin de chaque trimestre, soit : avril, juillet, et octobre 2023 et janvier 2024.**

**L’absence et l’attribution de la prime sont appréciés au trimestre.**

**Pour rappel** : un congé d’assiduité calculé en deux ½ journées sera attribué chaque année aux salariés et agents si aucune absence égale ou supérieure à une journée n’est enregistrée sur chaque semestre de l’année N-1. Cette ½ journée ou journée sera créditée en janvier de l’année N.

Les motifs d’absences retenus sont :

* Les périodes d'arrêt de travail pour maladie,
* Les périodes de grève,
* Le congé parental à temps plein,
* Le congé de présence parentale,
* Le congé de solidarité familiale,
* Les périodes de mise à pied,
* Les absences injustifiées.
* Les autorisations spéciales d’absences visées aux articles 8.1 et 8.2 de l’accord temps de travail à l’exception de l’absence pour décès du conjoint et/ou enfant.

**▪ Prime de partage de la valeur PPV** (ex prime pouvoir d’achat ou prime Macron) :

* Prime de 400 euros totalement exonérée de charges et d’imposition pour l’ensemble du personnel ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une rémunération brute inférieure à trois fois la valeur du smic.
* Cette prime sera versée au mois de mars 2023.
* Elle sera soumise à l’impôt sur le revenu, à la CSG et la CRDS pour le personnel percevant une rémunération supérieure au plafond d’exonération.

**Le versement de cette prime reste conditionné à la présence du salarié toute l’année 2022 et encore présent au 1er janvier 2023. Elle sera proratisée à la présence (déduction des absences tous motifs confondus sur l’année 2022, sauf accident de travail, maladie professionnelle imputable au service et maternité).**

**▪ CHEQUES DE TABLE**

Augmentation de la valeur faciale des chèques de table avec une valeur unitaire de**9.50 euros**, prise en charge à hauteur de 50 % ou 60 %, selon le niveau de salaire (**prise en compte du salaire brut fiscal de décembre de l’année N-1 dont le seuil est fixé à   
 2 800 € brut mensuel pour une répartition 60/40 et 50/50 au-delà).**

**▪ CHEQUES EMPLOI SERVICE UNIVERSEL**

Le droit au CESU préfinancé est ouvert, sous conditions de ressources, pour la garde d’enfant de moins de 3 ans, à raison de 50 euros par mois.

**ARTICLE 3 - EGALITE HOMMES / FEMMES**

Un accord collectif « Egalité Hommes/Femmes » a été signé entre les Organisations Syndicales et la Direction de l’Office le 17 novembre 2022 pour 4 ans.

Il confirme l’attachement de l’Office à la politique d’égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes, conformément à l’accord collectif national du 17 novembre 2010 et l’avenant n° 6 du 28 octobre 2020.

Il rappelle le principe d’égalité de rémunération à poste, parcours et résultats professionnels comparables.

Il garantit l’égalité de traitement en matière de recrutement et d’évolution professionnelle, par le respect des mêmes critères objectifs de sélection afin que le choix ne résulte que de l’adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate au regard de sa formation, son expérience professionnelle et ses compétences et les critères requis pour le poste.

Un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes a été présenté au comité social et économique lors de sa réunion du 25 mars 2022.

Les parties conviennent que sur l’ensemble des points évoqués, l’égalité est globalement respectée.

L’index égalité hommes/femmes affiche un excellent résultat de 98/100. Cet index sera communiqué conformément à la réglementation en vigueur à la DREETS pour le 1er mars 2023 au plus tard et sera publié sur le site Internet d’ORNE HABITAT.

**ARTICLE 4 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – DROIT A LA DECONNEXION**

La bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée est une condition majeure de la réussite de la transformation numérique, pour que celle-ci puisse réellement permettre une amélioration de la qualité de vie et une préservation de la santé.

C’est pourquoi, ORNE HABITAT veut faire du droit à la déconnexion, un devoir de déconnexion. Toutefois, savoir se déconnecter est une disposition qui s’acquiert à un niveau individuel mais qui a besoin d’être soutenue par l’entreprise.

ORNE HABITAT s’engage donc :

* A former les salariés et manager sur le bon usage des outils numériques,
* A sensibiliser l’ensemble des salariés sur leur droit à la déconnexion.

ORNE HABITAT affirme qu’en dehors des horaires de travail et dans tous les cas après 20h00 en semaine, week-end ou pendant la période de congés ou toutes autres absences du destinataire, les courriels ne seront pas présumés être lus.

De plus, ORNE HABITAT rappelle les règles de bonne pratique de l’utilisation des messageries conformément à la charte informatique annexée au règlement intérieur.

L’accord télétravail signé le 24 juin 2021, vise en particulier la conciliation vie professionnelle et familiale, la limitation des temps de trajets, la démarche de diversité et d’égalité professionnelle, l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap et le développement durable.

Un accord de méthode sur la Qualité de vie au travail, signé le 24 juin 2021 également, confirme la volonté de l’Office de veiller à la qualité de vie au travail de ses collaborateurs.

Cet accord a été co-construit avec les délégués syndicaux et deux groupes de travail composés de salariés de l’entreprise : un groupe sur le thème du télétravail et un autre sur le thème de la QVT.

Cet accord permet de cadrer de manière souple les différentes étapes de la démarche. Il a notamment pour vertu d’aider à concevoir et valider de manière concertée la démarche QVT, de préciser les modalités d’évaluation de la démarche dès l’amont, de favoriser la réflexion collective sur ce qu’est « la qualité de vie au travail » dans l’Office, ou encore d’ouvrir des pistes d’action ou des alternatives organisationnelles.

Cet accord favorisera l’adaptation et la sécurisation du processus du calendrier prévu, il renforcera le dialogue social et l’anticipation de l’action et de ses effets.

La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l’amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale de l’entreprise, d’autant plus quand son organisation se transforme.

La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l’ambiance, la culture de l’entreprise, l’intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d’implication, le degré d’autonomie et de responsabilisation, l’égalité, un droit à l’erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s’exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

Cette négociation a donné lieu à 1 réunion qui s’est tenue le 3 juin 2021.

Le projet d’accord de méthode a recueilli l’avis unanime du CSE le 23 juin 2021.

**ARTICLE 5** - **EMPLOI DES SENIORS**

Conformément à l’accord national conclu le 21 octobre 2009 entre la fédération des Offices publics de l’habitat et les organisations syndicales, les signataires s’engagent à :

* Développer les compétences et l’accès à la formation :

Les personnels de plus de 55 ans volontaires pourront bénéficier d’actions de formation visant à maintenir leurs qualifications et développer de nouvelles compétences en fonction de l’évolution des métiers et technologies.

* Améliorer les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité :

Des actions prioritaires seront mises en place pour les salariés de plus de 55 ans affectés à des postes pénibles, tels que les agents d’entretien et les gardiens, avec des aménagements de poste ou changement de secteur.

* Anticiper l’évolution des carrières professionnelles :

Les entretiens professionnels seront utilisés pour détecter au plus tôt les souhaits d’évolution de carrière des salariés.

Compte tenu de la pyramide des âges et des départs à la retraite à prévoir dans les années à venir, il est important de conserver les savoirs et compétences et d’organiser leur transmission par un système de « tuilage » dont la durée varie en fonction du poste occupé.

**ARTICLE 6** – **ACCORD DE PREVOYANCE ET COMPLEMENTAIRE SANTE**

Un nouvel appel d’offres a été lancé pour le renouvellement de nos contrats pour   
6 ans à compter du 1er janvier 2020 et un nouvel accord collectif d’entreprise mutuelle et un nouvel accord collectif pour la prévoyance pour les salariés de droit privé ont été signé le 25 novembre 2019.

La proposition Mutuelle Santé de la Société COLLECTEAM (ALLIANZ) a été retenue pour le 1er janvier 2020.

Les taux de cotisations étaient initialement figés pour les deux premières années du contrat (2020 et 2021). Néanmoins au regard de la crise sanitaire et de la taxe imposée au organismes mutualistes, notre assureur a appliqué une augmentation de 2% au 1er janvier 2021.

Suite à une consommation santé très élevée en 2020 et 2021 notre assureur a appliqué, au 1er janvier 2022, une nouvelle augmentation négociée à 7 % afin d’équilibrer les comptes santé.

Suite à l’équilibre de nos dépenses de santé 2022 notre assureur maintient au   
1er janvier 2023 les taux suivants :

**Taux de cotisation 2023 :**

Isolé : 2.62 % du PMSS

Couple : 4.03 % du PMSS

Famille : 5.24 % du PMSS

PMSS : le plafond mensuel de sécurité sociale augmente et passe à ***3 666.00*** euros pour l’année 2023.

Les parties signataires décident de maintenir le montant de la participation employeur fixée à 58 % depuis le 1er janvier 2022.

Le taux appliqué pour la garantie prévoyance depuis le 1er janvier 2020 reste au taux de ***1.59*** % avec une prise en charge maintenue à 100 % par l’employeur.

**ARTICLE 7 – INTERESSEMENT**

Un accord collectif d’intéressement a été signé le 12 mai 2020 pour les 3 prochaines années (2020/2021/2022), entre les organisations syndicales et la direction de l’Office, pour une durée de 3 ans.

Pour compléter ce dispositif, deux accords collectifs portant sur la mise en place d’un Plan Epargne Entreprise et d’un Plan Epargne Retraite Collective ont été signé le 30 avril 2015.

Nous entrons dans une nouvelle négociation pour les trois prochaines années (2023/2024/2025).

**ARTICLE 8**- **INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Sur l’année 2022, 18.30 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés soit 11.44 % de l’effectif (hors marchés signés avec des entreprises de travail protégé) soit un taux très supérieur à l’obligation légale (6%).

**ARTICLE 9 - DUREE DE L’ACCORD.**

Le présent accord est conclu au titre de l’année 2023.

**ARTICLE 10 – DEPOT DE L’ACCORD.**

Un exemplaire de l’accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans l’entreprise :

* 2 exemplaires seront déposés à la DREETS,
* 1 exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prudhommes,
* 1 exemplaire sera remis au Comité Social et Economique.

A l’issue de ces formalités de dépôt, l’accord sera diffusé sur l’intranet pour l’information du personnel.

à Alençon, le

Pour les organisations syndicales : Pour :

FO CFDT L’OFFICE PUBLIC DE L’HABITAT

DE L’ORNE

Délégué Syndical Délégué Syndical Le Directeur Général