**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**OPH65**

**PROCES VERBAL D’ACCORD ANNUEL D’ENTREPRISE**

L’Office Public de l’Habitat des Hautes-Pyrénées – OPH65 – dont le siège social se situe : 28 Rue des Haras – BP 70816 – 65008 TARBES Cedex,

Représenté par,

D’une part,

ET

L’organisation syndicale CFTC, représentative des salariés, représentée par

D’autre part,

Ont établi le procès-verbal d’accord sur la négociation annuelle obligatoire pour l’année 2023.

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2023, la Direction et la seule organisation syndicale représentative se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

* 1ère réunion : 10 février,
* 2ème réunion : 14 avril,
* 3ème réunion : 12 mai,
* 4ème réunion : 09 juin.

A ce titre, un accord de méthode de la négociation annuelle obligatoire 2023 a été signé le 10 Février 2023.

La négociation est axée autour de deux grands thèmes :

1. La rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée
2. L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions au travail

La Direction a informé la Déléguée Syndicale que les divers documents relatifs aux thèmes obligatoires évoqués lors de la Négociation Annuelle Obligatoire étaient consultables sur la BDES de l’OPH65.

Les partenaires sociaux ont été invités à faire part des sujets qu’ils souhaitent soumettre à discussion au titre de la négociation 2023. L'organisation syndicale CFTC a donc présenté ses demandes.

Après les différentes séances de négociation, l’OPH65, en accord avec la seule organisation syndicale, retiendra au titre de cette NAO 2023, les points suivants :

**Article 1 – Champ d’application de l’accord :**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de l’OPH65, hors fonctionnaires.

**Article 2– Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

**2.1 AUGMENTATIONS A CARACTERE COLLECTIF**

La Direction indique prendre la pleine mesure de la situation compliquée actuelle induite par une inflation subie par tous, mais précise ne pas pouvoir aller au-delà d'un certain montant d'augmentation, la masse salariale globale en 2023 étant excédentaire de l'ordre de 5% par rapport à 2022.

Elle annonce souhaiter répondre favorablement à la demande de revalorisation salariale générale échelonnée proportionnellement au revenu mensuel brut du collaborateur.

La Direction rappelle qu'il est nécessaire de prendre en compte et d'ajouter, à la demande de revalorisation salariale générale, l'augmentation générale d'un montant de 17€ perçue en janvier 2023. Elle indique en outre qu'à cela s'ajoute l'enveloppe du montant des augmentations individuelles et que cette année se rajoute aussi l'enveloppe conséquente de 5% du taux d'intéressement versé en mai 2023.

A ce titre, il est décidé d'appliquer la revalorisation salariale maximale générale échelonnée proportionnellement au revenu mensuel brut du collaborateur présent au 31/12/2022, hors fonctionnaires, comme suit:

- Pour les salaires de base bruts < 2600€: +70€ Brut

- Pour les salaires de base bruts ≥ 2600€ et < 3000€ : +50€ Brut  
- Pour les salaires de base bruts ≥ 3000€ et < 3500€ : +40€ Brut

- Pour les salaires de base bruts ≥ 3500€ : +30€ Brut

Ces augmentations seront calculées au prorata temporis pour les collaborateurs à temps partiels.

Ces augmentations tiendront compte de l'augmentation relative au SMIC et d'augmentations précédentes suite à l'évolution de la grille de rémunération de l'office pour le personnel présent au 31/12/2022 et toujours présent à la date d'effet. Se rajoutera à cela l'augmentation générale de 17€ perçue en janvier 2023.

**Les augmentations prendront effet le 01 Juin 2023.**

**2.1.2 INTERESSEMENT**

Hors négociations annuelles, pour information, un accord d’entreprise sur l’intéressement collectif du personnel OPH65 pour les exercices 2022-2023-2024 a été signé le 06 Mai 2022.

En application de l’article L.3312-5 du code du travail, il pourra être renouvelé par tacite reconduction pour une nouvelle période de trois ans.

**Article 3–Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la Qualité de Vie et des conditions au Travail (QVCT)**

**3.1 EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

L’OPH65 a signé en date du 06 Mai 2022 un nouvel accord collectif d’entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions au travail (QVCT), pour une durée déterminée de 4 ans et prenant effet à compter du 1er janvier 2022.

De plus, le 17 juillet 2017, un accord sur le droit à la déconnexion avait été signé pour une durée indéterminée.

**3.2 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Les parties ont convenu de poursuivre la démarche engagée en 2016 relative au diagnostic des risques Psychosociaux et à l’accompagnement par les services de santé au travail.

A ce titre, le Comité de Qualité de Vie au Travail a été créé depuis 2018 et poursuit différents projets annuellement.

**3.3 PRIME ANNUELLE D'EVALUATION**

Concernant la demande des élus de supprimer du support de l'évaluation le quota limitant à 20 % des salariés d'un même service la possibilité de bénéficier d'un taux supérieur à 1.5 %, la direction répond par la négative. Elle propose de revoir le formalisme d'application afin de laisser la possibilité à titre exceptionnel de moduler et dépasser le quota sur demande et argumentation spécifique du chef de service.

A la demande des élus du personnel, il est convenu que sur validation des modifications par la direction, une nouvelle formulation d'application concernant le quota des 20% sera apposée sur les supports d'évaluation 2023.

A compter des prochains entretiens annuels, les responsables N+1, évaluateurs directs des salariés, pourront être présents lors de la revue des évaluations auprès de la Direction.

**Article 4- Suivi et révision de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Tout ou partie dudit accord cessera de produire ses effets dès l’application d’un nouvel accord portant sur un ou plusieurs des domaines abordés dans le présent document.

L’accord pourra être dénoncé à l’initiative des parties en vue de la renégociation d’un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires (art L2222-6 et L2261-9 et suivants du Code du Travail).

La dénonciation de l’accord sera notifiée par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

L’accord pourra être révisé conformément aux dispositions des articles L2261-7 et L2261-8 du Code du Travail. La volonté de réviser sera notifiée par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

**Article 5- Formalités de dépôt et publicité**

En application des dispositions des articles L 2231-5 et suivants du Code du Travail, le présent procès-verbal d’accord fera l’objet des procédures de notification et, à défaut d’opposition, de dépôt dans les conditions prévues par les articles D 2231-5-1 et suivants du Code du Travail, à la DIRECCTE et en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud’hommes de Tarbes.

Le présent procès-verbal d’accord est notifié à chaque partie.

Le présent procès-verbal d’accord sera versé dans la base de données nationale. Il sera publié dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, en application de l’article R 2231-1-1 et de l’article L 2231-5-1 du code du travail.

Le présent procès-verbal d’accord est diffusé à l’ensemble des salariés par voie d’affichage ainsi que sur l’intranet de l’OPH65.

Fait à TARBES, le 09/06/2023

Le Directeur Général,

L’organisation syndicale CFTC, représentative des salariés, représentée par