

**PROCES VERBAL D’ACCORD**

**DE NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**ANNEE 2022**

**Entre les soussignés :**

L‘Office public de l’habitat (OPH) Colombes Habitat Public, dont le siège social est 29, avenue Henri Barbusse à Colombes (92700), immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre, sous le numéro B 484 201 157, représenté par xx, agissant en qualité de Directeur Général.

**D’une part,**

Les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise, représentées par :

xx, délégué syndical CGT,

xx, délégué syndical CFE CGC,

xx, délégué syndical CFDT

**D’autre part,**

**Préambule**

La négociation annuelle obligatoire prévue à l’article L.2242-1 et suivants du Code du travail, s’est tenue les 9/11, 17/01 et 19/03/2022 et a porté sur les thèmes de négociation suivants :

* Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
* Egalité professionnelle et Qualité de vie au travail.

La première réunion a fixé le calendrier de la négociation et le lieu des réunions. Les premières discussions se sont déroulées lors de la seconde réunion suite au rapport transmis et par chaque organisation syndicale a pu présenter ses propositions qui figurent en annexe de ce procès-verbal.

La troisième réunion a été consacrée aux réponses aux propositions et à la conclusion du présent accord.

**Article 1 : Champ d’application**

Le présent accord s’applique à tout le personnel de statut privé de Colombes Habitat Public, à l’exception du Directeur général, au titre de l’année 2022.

**Article 2 : OBJET DE L’ACCORD**

La Direction, les syndicats CGT, CFDT et CFE-CGC, après discussions intervenues au cours des réunions, ont convenu ce qui suit.

**I – REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**A – Rémunérations 2022**

Les organisations syndicales proposent une augmentation générale de 3 à 3,5% pour pallier les effets de l’inflation fixée à 2,8% au 31/12/2021.

Conscient de la diminution du pouvoir d’achat générée par cette inflation, la direction a proposé d’une augmentation générale de 2,5% pour chaque salarié(e) présent(e) au 03/01/2022. Il s’agit là d’une augmentation inédite à Colombes Habitat Public, les augmentations collectives étant en général de 0.8% hormis l’an passé avec une augmentation de 1,5%. Les 0,3% manquants feront éventuellement l’objet d’un rattrapage lors de la NAO 2023.

Il est à noter que les salaires bruts de base pratiqués à Colombes Habitat Public sont tous supérieurs aux minima de la Convention Collective Nationale du personnel des Offices Publics de l’Habitat (avenant n°7 signé le 17/02/2021 et recommandations de la Fédération des OPH suite à l’échec des négociations engagées pour la fixation des rémunérations minimales au 01/01/2022).

Chaque année, à la date anniversaire du recrutement, la prime d’ancienneté augmente de 1% pour les salariés dont la durée de présence dans l’établissement est inférieure à 19 ans et ce, conformément à l’accord collectif du travail signé le 22 décembre 2006.

Les collaborateurs logés par nécessité de service bénéficient d’un logement de fonctions à titre gratuit et de la prise en charge par Colombes Habitat Public des frais liés aux consommations d’eau, d’électricité et de gaz, le cas échéant. La contrepartie de ces gratuités donne lieu à déclaration fiscale et cotisations des avantages en nature selon une évaluation forfaitaire variant en fonction du nombre de pièces et du niveau de rémunération du bénéficiaire.

B **– Titres restaurant**

Malgré la demande des organisations syndicales, la valeur faciale du ticket restaurant reste fixée à 10€, avec 50% pour la part salariale et 50% pour la part patronale.

**C - Autres demandes**

Les demandes des organisations syndicales sont annexées au présent procès-verbal.

Elles portent sur l’attribution de primes pour des motifs divers, l’augmentation de la part patronale mutuelle, la négociation sur différents sujets (politique de rémunération, intéressement et supplément d’intéressement, aménagement du temps de travail, télétravail, métier de Gardien) et l’augmentation du nombre de jours de congés et du nombre de jours enfant malade.

La direction a apporté une réponse négative aux demandes d’avantages salariaux.

En ce qui concernent les négociations, certaines ont été réalisées (supplément d’intéressement) ou sont en cours (télétravail) ou sont prévues en 2022 (réflexion sur le métier de gardien).

Il a été acté de réfléchir sur la politique de rémunération et sur l’aménagement du temps de travail.

**D – Temps de travail**

Les temps partiel, exercée uniquement par des femmes, sont de 3 types :

* de droit : 3,
* sur demande : 1,
* conventionnel : 1.

**E – Partage de la valeur ajoutée : intéressement**

L’accord d’entreprise en vigueur dispose que le calcul de l’intéressement est fondé sur le taux de satisfaction globale de l’enquête annuelle adressée à un panel de locataires. Pour 2021, le taux de satisfaction globale au titre de l’année 2019 est de 84% permettant de verser un intéressement à hauteur de 1,50% du salaire brut de 2020.

Les collaborateurs ont la possibilité de placer tout ou partie du montant de l’intéressement sur un Plan d’épargne entreprise (PEE) ou un Plan d’épargne retraite entreprise collectif (PERECO), avec plusieurs choix de placement.

Par ailleurs, un nouvel accord sur un supplément d’intéressement permettant de valoriser les collaborateurs ayant totalisé peu d’absence a été signé fin décembre 2021. Cet accord prévoit non seulement une revalorisation du montant alloué mais également des fourchettes d’absences plus larges.

**II EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**A – Egalité professionnelle**

Le 30 décembre 2020, la Fédération des OPH a signé avec les partenaires sociaux un accord sur l’égalité professionnelle, accord portant révision par voie d’avenant du chapitre IX de la Convention collective Nationale des personnels des OPH. Cet avenant est en cours d’extension.

Au niveau local, l’accord d’entreprise sur l’égalité professionnelle a été signé le 02/03/2020 par Colombes Habitat Public et les Organisations syndicales représentatives dotées d’un Délégué syndical.

Les axes prioritaires retenus concernent les sujets suivants :

* la réduction des écarts de rémunération constatés
* les conditions d’accès à l’emploi et le développement de la mixité dans les métiers
* les conditions d’accès à la formation, à la promotion professionnelle et au retour à l’emploi
* Conditions d’emplois des salariés à temps partiel.

Par ailleurs, les entreprises sont tenues, depuis le 1er mars 2020, de publier sur le site du ministère du travail leur index en matière d’égalité professionnelle. Cet index permet d’évaluer sur 100 points le niveau d’égalité entre les femmes et les hommes en s’appuyant, pour les entreprises de moins de 250 salariés, sur les critères mentionnés dans le tableau ci-dessous.

L’index Egalité Hommes Femmes établi au titre de l’année 2021 a porté sur un effectif de 157 salariés de droit privé ; les salariés ayant plus de 6 mois d’absence ne sont pas pris en compte.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Points obtenus | Nombre de points maximum de l’indicateur |
| Ecart de rémunération | 39 | 40 |
| Ecart d’augmentation individuelle | 25 | 35 |
| Pourcentage de salariés augmentés au retour d’un congé maternité | 15 | 15 |
| Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 10 | 10 |
| **Index sur 100 points année 2020** | **89** | **100** |

Des mesures correctives sont à apporter si l’index est inférieur à 75.

Le comparatif effectué entre le 28/02 et le 31/12/2021 donnent les indications ci-après.

1. Effectifs :

L’effectif global (CDI et CDD) au 31/12/2021, avec 4 unités (1 femme et 3 hommes) de plus qu’en février 2021 (185 au 31/12/2021 contre 181 au 28/02/2021) fait ressortir un nombre de femmes supérieur de 13 unités, au lieu de 23 au 28/02/2021. Le pourcentage des femmes est de 54% et reste supérieur de 8% à celui des hommes (12% au 28/02/2021).

Il s’agit d’une photographie au 31/12/2021.

L’écart F/H reste à 12 % en faveur des femmes en ce qui concerne les CDI, écart ramené à 8% quand il est fait masse des CDI et CDD.

1. Type de contrat :

Il est à noter une diminution de 3 unités dans les effectifs CDI (2 femmes 1 hommes) et une augmentation dans le recours aux CDD liée aux nécessités de remplacement de collaborateurs absents ou pour des accroissements temporaires d’activité.

1. Catégories socio professionnelles :

* Employés / Ouvriers  / Gardiens : 49% de femmes – 51% d’hommes
* Agents de maîtrise / Techniciens : 75% de femmes – 25% d’hommes
* Cadres : 42% de femmes – 58% d’hommes
* Cadres dirigeants : 43% de femmes – 57% d’hommes

1. Filière métier

* Gardiens : stabilité du nombre de femmes(38) et une augmentation de 6 unités chez les hommes (48). La répartition femmes / hommes est respectivement de 44% et 56% (48% - 52% au 28/02/2021).
* Administratifs : augmentation du nombre de femmes de 3 unités (56) et stabilité chez les hommes (17). La répartition femmes / hommes est respectivement de 77% et 23% (78% - 22% au 28/02/2021).
* Technique : stabilité du nombre de femmes (5) et augmentation d’une unité chez les hommes (21). La répartition femmes / hommes est respectivement de 19% et 81% (20% - 80% au 28/02/2021).

1. Accès à l’emploi :

En 2021, il a été procédé à 28 recrutements tout type de contrats confondus, mais hors CDD d’été :

* 10 femmes : 8 pour le secteur administratif et 2 pour le secteur gardiennage
* 18 hommes. : 4 pour le secteur administratif, 3 pour le secteur technique et 9 pour le secteur gardiennage.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Femmes | | | Hommes | | |
| Employé Ouvrier Gardien | Agents maîtrise  Techniciens | Cadres | Employé Ouvrier Gardien | Agents maîtrise  Techniciens | Cadres |
| 4 | 5 | 1 | 11 | 3 | 4 |

1. Rémunérations :

La comparaison des rémunérations s’établit sur des emplois à valeur égale. Selon la définition mentionnée dans la CCN, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelle consacrés par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l’expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses.

Le salaire brut mentionné correspond au salaire de base auquel sont ajoutés les primes fixes régulières (prime d’ancienneté) et les avantages en nature. Sont déduites les indemnités à caractère familial et les primes et indemnités à caractère non récurrents (heures supplémentaires, astreintes, primes exceptionnelles…).

La rémunération des salariés à temps partiel a été prise en compte sur du temps plein.

Les données pour les contrats professionnalisation et les métiers dont les effectifs sont inférieurs à 3 ne sont pas communiquées.

Il est rappelé que :

* conformément à l’accord d’entreprise de 2006, chaque salarié bénéficie à la date anniversaire de son recrutement à une augmentation de 1% au titre de l’ancienneté et ce, dans la limite de 18%
* la valorisation du logement de fonctions attribué à titre gratuit est établie selon les règles fiscales en vigueur et non sur la réalité des loyers pratiqués.

A titre d’exemple, le montant moyen mensuel du loyer d’un T3 est de 574 €. Le montant moyen mensuel des avantages en nature pour un T3 est de 120 €.

Il convient d’ajouter à ce montant les charges d’eau, de gaz et d’électricité prises en charge par Colombes Habitat Public (150 à 200 € mensuels en moyenne).

Les écarts de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes, dans les métiers où la comparaison est possible (effectif supérieur ou égal à 3), sont les suivants :

* Gardiens : les femmes gagnent en moyenne 8,3% de plus que les hommes, mais avec une ancienneté supérieure de 7 ans
* Responsables de service : les femmes gagnent 11,8% de moins que les hommes, mais avec une ancienneté inférieure de 3 ans,
* Techniciens : les femmes gagnent 3,2% de moins que les hommes malgré une ancienneté supérieure de 5 ans.

Chaque année, les situations des collaborateurs et collaboratrices concerné(e)s sont examinées afin de rééquilibrer, le cas échéant, les salaires en prenant notamment en compte le niveau de responsabilité exercée et les résultats professionnels.

Le rééquilibrage des salaires est opéré en concertation avec les Directeurs et Responsables de service lors des augmentations individuelles des collaborateurs. En 2020, il a été procédé à une réduction des écarts de rémunération pour 6 hommes et 4 femmes.

1. Déroulement de carrière et promotion :

2 changements de poste et/ou de classification ont eu lieu depuis février 2021 et ont concerné 2 hommes.

1. Formation professionnelle

Chaque année, les collaborateurs peuvent émettre leur souhait de formation lors des entretiens annuels d’évaluation et l’entretien professionnel réalisé tous les deux ans permet aux collaborateurs d’exprimer leur souhait en matière de perspective d’évolution professionnelle.

En 2021, 56 femmes et 56 hommes de toutes catégories socio-professionnelles ont suivi des formations.

**B - Qualité de vie au travail**

Des actions ont été mises en place ou reconduites visant une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle et une meilleure qualité de vie au travail dans différents domaines.

1. **Démarche initiée à Colombes Habitat Public**

Pour rappel, Colombes Habitat Public s’est fait accompagner par la société Idéhos dans sa démarche d’évaluation des risques psychosociaux et de qualité de vie au travail.

Le déroulé de la démarche a été précisé dans le rapport NAO 2021.

Des pistes d’actions proposées lors des réunions du comité social et économique concernent :

* la mise en place d’une culture de respect et le renforcement de la reconnaissance sociale,
* l’optimisation de l’utilisation de l’outil informatique Immoware,
* la redynamisation de la politique ressources humaines,
* la clarification des règles et l’homogénéisation des pratiques,
* l’amélioration de la procédure de gestion des réclamations,
* la mise en place des actions de prévention concernant la violence des usagers,
* l’amélioration des conditions de travail.

1. Mise en place d’une culture de respect et le renforcement de la reconnaissance sociale

Pour prendre en considération les reproches de non reconnaissance, la première action mise en place a été de former tous les managers N+1.

Une seconde action sera prochainement réalisée en février avec un e-learning sur le thème du « Harcèlement sexuel et les agissements sexistes » organisé par la Fédération des OPH.

1. Optimisation de l’utilisation de l’outil informatique Immoware

Un consultant spécialiste du logiciel Immoware intervient depuis quelques mois à raison de 2 jours par semaine pour faire un état de lieux de notre application métier et de son utilisation, mettre à jour les dernières versions et évaluer les besoins des utilisateurs par rapport à ce produit.

Des sessions de formation seront prévues à l’issue de ce diagnostic pour rendre chaque utilisateur moins dépendant du service informatique.

1. Redynamisation de la politique ressources humaines

Cette redynamisation couvre 2 domaines :

* mise à disposition des services des compétences attendues que ce soit par le recrutement ou la formation,
* clarification ou mise en place de process internes au service RH pour une meilleure efficacité et externes à destination du personnel par l’explication ou la clarification de la politique salariale, des évolutions professionnelles…

1. Clarification des règles et l’homogénéisation des pratiques

Il s’agit pour chaque direction de réaliser un état des lieux des procédures existantes, d’écrire les procédures manquantes et d’en faire un bilan quelques mois plus tard.

1. Amélioration de la procédure de gestion des réclamations

Les reproches formulés dans la gestion des réclamations concernent la longueur des délais de traitement et la qualité de certaines interventions.

Ceci peut engendrer des sources d’énervement chez nos locataires qui se répercutent sur les collaborateurs concernés.

Un audit de nos pratiques a été réalisé en 2021 par l’organisme Habitat Territoires Conseil.

Un autre schéma d’organisation a été proposé fin 2021 au comité social et économique et mis en place au 1er janvier 2022. Le technicien et son assistante sont désormais rattachés à la direction de la proximité et non plus à la direction technique sous la responsabilité du responsable d’agence. De ce fait, le circuit de signature est réduit, gagnant ainsi en réactivité pour lancer les interventions techniques.

1. Mise en place des actions de prévention concernant la violence des usagers

Tous les collaborateurs en contact avec le public ont participé à la formation « Gestion des conflits ».

Début 2022, il est à disposition du personnel un service d’écoute et de soutien psychologique accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

1. Amélioration des conditions de travail

Une réflexion sur les besoins énoncés par les représentants du personnel sera menée courant 2022.

1. **Articulation vie personnelle et professionnelle**
2. Droit à la déconnexion

Pour rappel, un accord d’entreprise relatif au droit à la déconnexion a été signé le 14/11/2019. Cet accord stipule que le droit à la déconnexion doit être respecté par les encadrants et les salariés eux-mêmes et édicte les mesures à mettre en place dans cet objectif.

1. Mesures d’adaptation du temps de travail

* tolérance dans les horaires d’arrivée le matin et de départ le soir dans les services où cela est possible conformément à l’accord d’entreprise de 2006,
* aménagements d’horaires sur demandes motivées,
* autorisations d’absence sur le temps de travail pour des rendez-vous personnels
* congés supplémentaires à l’occasion des fêtes de fin d’année et plus exceptionnellement à l’occasion de ponts,
* autorisations d’absence permettant aux collaborateurs de rentrer chez eux plus tôt lors des intempéries neigeuses et en cas de grève des transports,
* recours au télétravail en accompagnement de situations particulières (maladie, grossesse…) ou pour permettre aux collaborateurs ne pouvant se déplacer suite aux grèves de transport de ne pas poser de congés.

1. Mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail

Colombes Habitat Public n’est pas concerné par la nouvelle obligation introduite la loi d’orientation sur les mobilités de négocier sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail. En effet, le seuil de 50 salariés sur un même site n’est atteint dans aucun de ses deux sièges.

Cependant, il est envisagé en 2022, de réfléchir à la mise en place d’un plan de mobilité durable compte tenu des enjeux économiques et environnementaux.

1. **Conditions travail et d’emploi**

Seront abordés dans ce point :

* le temps partiel,
* l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés,
* les conditions de travail et la prévention de la pénibilité,
* le régime de prévoyance et de complémentaire santé,
* l’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés.

1. Temps partiel

Le code du travail prévoit que les salariés à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, demander que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire fictif à temps plein. Cela leur permet ainsi de neutraliser les effets de l'exercice d'une activité à temps partiel sur le montant futur de leur retraite et de pouvoir se constituer des droits à retraite plus importants.

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie du surplus entre le montant de la cotisation salariale d'assurance vieillesse due sur un temps plein et la cotisation dont le salarié serait redevable sur son salaire à temps partiel.

Aucune demande dans ce sens n’a été formulée.

b) Insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés

En 2022, Colombes Habitat Public remplit ses obligations d’emploi des travailleurs handicapés (6% de l’effectif total des collaborateurs privés et publics) au titre de l’année 2021.

En effet, 17 collaborateurs (privés et publics) reconnus comme travailleurs handicapés ou titulaires d’une rente d’invalidité sont dans les effectifs de personnel.

1. Condition de travail et Prévention de la pénibilité

La pandémie survenue au printemps 2020 a bouleversé les habitudes de travail : recours au télétravail dans l’urgence, mise en place de permanences, réduction des horaires des Gardiens…

En concertation avec les Représentants du personnel, il a établi un plan de continuité d’activité et plusieurs plans de reprise d’activité.

Conformément aux recommandations sanitaires, le personnel a été doté dès que cela a été possible de masques, gants, gels hydroalcooliques et de produits virucides.

Par ailleurs, il a été installé dans les bureaux recevant du public, les bureaux partagés et les loges ont été dotés de plexiglass.

L’organisation du travail a été revue à plusieurs reprises pour mettre en place les mesures gouvernementales notamment au regard du télétravail ou d’aménagement d’horaires pour le personnel de proximité.

1. Régime de prévoyance et frais de santé

Un accord d’entreprise, avec effet au 01/04/2013, a été conclu avec les organisations syndicales pour couvrir les collaborateurs contre le risque incapacité de travail et frais de santé.

Un avenant à l’accord d’entreprise relatif à la Protection sociale complémentaire a été signé le 04/12/2019 avec les Délégués syndicaux pour prendre en compte les modifications législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de l’accord initial, et plus particulièrement pour la mise en place du « Reste à charge Zéro ».

Suite au renouvellement fin 2021 du contrat de protection sociale complémentaire « frais de santé », la direction a souhaité redéfinir les garanties applicables au sein de Colombes Habitat Public au sein d’un seul acte, dans un souci de lisibilité.

L’avenant de révision n°2 se substitue donc à l’accord collectif du 19 décembre 2012 relatif à la protection sociale complémentaire et à l’avenant de révision n°1 du 4 décembre 2019.

1. L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés

La loi du 4 août 1982 modifié par la loi du 3 janvier 1986 aménage dans l’entreprise un droit d’expression des salariés concernant les conditions de travail. L’ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a apporté quelques précisions. C’est ainsi que l’article L.2281-2 du code du travail stipule « *l’expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l’organisation de l’activité et la qualité de la production dans l’unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l’entreprise.»*

Selon les articles L.2281-1 à L.2281-4 du code du travail, le droit d’expression s’exerce de manière « directe et collective ».

Direct dans le sens où chaque salarié doit pouvoir user de son droit par une démarche personnelle.

Collectif dans le sens où chacun doit pouvoir s’exprimer, non pas dans un rapport individuel salarié-hiérarchie, mais en tant que membre d’une unité de travail.

Les modalités d’exercice du droit d’expression sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail prévue à l’article L.2242-1.

**Article 3 : Dispositions finales**

Le présent accord sera déposé sur la plate-forme de « téléprocédure » du ministère du travail (« Télé Accords ») par le représentant légal de Colombes Habitat Public ainsi qu’au secrétariat du greffe du Conseil des prud’hommes de Nanterre.

Un exemplaire sera remis aux membres des organisations syndicales de Colombes Habitat Public ayant participé à la négociation du présent accord.

En outre, une copie sera remise aux élus de la délégation du personnel du comité social économique.

Mention de cet accord sera faite sur le panneau réservé à la direction pour sa communication avec le personnel, au siège, dans les agences et à la régie.

Fait à Colombes, le 23 mars 2022.

Directeur général

Délégué syndical CGT Délégué syndical CFE-CGC Délégué syndical CFDT