A C C O R D C O L L E C T I F S U R L ’ E N S E M B L E D E S T H E M E S D E L A N E G O C I A T I O N C O L L E C T I V E A N N U E L L E O B L I G A T O I R E P O U R L ’ A N N E E 2 0 2 2



# ENTRE

L'agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS), représentée par sa directrice générale,

ET :

La délégation syndicale CFE CGC, ci-après dénommée « la délégation syndicale » représentant les personnels de l’ANCOLS régis par le code du travail.

# PREAMBULE

  

Lors de la première réunion le 6 mai 2022, les thèmes de négociation suivants ont été retenus :

* la politique salariale de l'année 2022,
* l’organisation du travail,
* les effectifs de l'agence - évolutions envisagées en 2022,
* les emplois réservés aux travailleurs handicapés,
* l’égalité de traitement hommes-femmes.

Les parties se sont rencontrées les 6 et 10 mai 2022.

  

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, *il sera applicable uniquement aux salariés régis par le code du travail de l’ANCOLS.*

**SIRET 130 020 464 00090 – APE 8411Z – Etablissement public national à caractère administratif**

La Grande Arche – Paroi Sud – 92055 La Défense cedex [www.ancols.fr](http://www.ancols.fr/)

# **Après négociation les parties ont arrêté les mesures présentées ci -après :**

La direction générale indique au préalable que les mesures salariales, tant individuelles que générales, doivent s’inscrire dans le cadrage budgétaire fixé par le contrôleur budgétaire de l’Agence, soit une évolution en masse de la rémunération moyenne des personnels en place de 2 % pour l’année 2022.

# **Politique salariale de l’année 2022**

* 1. Mesures d’augmentation catégorielle

## Les demandes de la délégation syndicale :

En préambule, concernant les entretiens annuels d’évaluation, la délégation syndicale rappelle que le nombre d’objectifs doit être limité à 3 ou 4 et que ces objectifs doivent être concrets (pas d’objectifs subjectifs).

La demande exprimée par la délégation syndicale concerne une mesure d’augmentation générale applicable à l’ensemble des salariés (à l’exception des salariés démissionnaires, en dispense d’activité ou en contrat à durée déterminée) motivée par le contexte économique dégradé, du coût de la vie qui devient problématique pour certains salariés mais également au regard des rémunérations qui pourraient être accordées aux nouveaux collaborateurs. Il est rappelé aussi qu’en fonction des postes, certains salariés n’ont pas toujours l’opportunité de faire valoir leurs mérites.

De plus, l’unique augmentation de portée générale de 0,5 % accordée par la direction en 2019 est loin du total des augmentations de 13,01 % du SMIC depuis le 1er janvier 2015.

Ci-dessous, pour mémoire, les augmentations du SMIC depuis le 1 er janvier 2015, date de la création de l’agence :

* Augmentation du SMIC mensuel au 1er janvier 2015 (0,80%),
* Augmentation du SMIC mensuel au 1er janvier 2016 (0,60%),
* Augmentation du SMIC mensuel au 1er janvier 2017 (0,93%),
* Augmentation du SMIC mensuel au 1er janvier 2018 (1,24%),
* Augmentation du SMIC mensuel au 1er janvier 2019 (1,50%),
* Augmentation du SMIC mensuel au 1er janvier 2020 (1,20%),
* Augmentation du SMIC mensuel au 1er janvier 2021 (0,99%),
* Augmentation du SMIC mensuel au 1er octobre 2021 (2,2%),
* Augmentation du SMIC mensuel au 1er janvier 2022 (0,90%),
* Augmentation du SMIC mensuel au 1er mai 2022 (de 2,65%).

La délégation syndicale souligne qu’une mesure collective importante serait un message fort auprès des équipes. Elle sollicite auprès de la direction générale la possibilité de consacrer majoritairement l’enveloppe dédiée aux augmentations à cette mesure salariale.

Il s’agit de maintenir le pouvoir d’achat des salariés qui a tendance à baisser régulièrement. Cette mesure pourrait prendre la forme d’une augmentation générale d’un montant fixe accordé à tous les salariés ou d’un pourcentage qui pourrait varier au regard des niveaux de rémunération.

## Les réponses apportées par la direction générale :

La direction générale entend la demande exprimée par la délégation syndicale et accepte le principe d’une augmentation catégorielle. Elle indique sa volonté de conserver cependant l’ensemble des leviers permettant de prendre en considération les efforts individuels de chaque collaborateur.

Elle précise que les collaborateurs de l’agence dont les revenus sont les moins importants ont bénéficié sur 2 ans d’une augmentation de 8,31% en moyenne contre 6,74% en moyenne pour le SMIC.

Elle indique que la mesure d’augmentation catégorielle retenue doit cibler les bas et moyens salaires pour répondre aux préoccupations de pouvoir d’achat des salariés les plus impactés par les indices de prix à la consommation qui augmentent.

Ainsi, en fonction du niveau de salaires des collaborateurs, il est nécessaire de graduer les augmentations catégorielles consenties en appliquant des taux d’augmentation par tranches présentées ci-après.

En conséquence, il est décidé la mise en place d’une mesure d’augmentation catégorielle graduée pour les salaires les moins élevés et moyens salaires, excluant les salaires les plus élevés de l’agence.

La méthodologie retenue pour déterminer le champ d’application de la mesure d’augmentation catégorielle est celle définissant quatre tranches de salaires auxquelles sont appliquées un taux d’augmentation.

Les tranches de rémunération brute et les taux d’augmentation correspondants sont déclinés ci- après :

|  |  |
| --- | --- |
| **Tranches** | **Taux appliqué** |
| 1ère tranche1 | 1,5% |
| 2ème tranche2 | 1% |
| 3ème tranche3 | 0,7% |
| 4ème tranche4 | 0% |

1. : salaires < à 35 K€
2. : ≥35K€ salaires ≤52K€
3. : >52K€ salaires ≤76K€

4 : salaires > 76K€

Les quatre tranches retenues ont été définies selon les méthodes de l’OCDE 1 appliquées aux données de l’agence.

Les salaires les moins élevés correspondent aux salaires inférieurs aux 2/3 du salaire médian de l’agence.

Les salaires les plus élevés correspondent aux salaires supérieurs à 1,5 fois le salaire médian de l’agence.

La direction générale souhaite conserver les deux leviers déclinés ci-après qui doivent permettre de tenir compte de la manière de servir et de l’implication individuelle des collaborateurs.

1 Définition des niveaux de salaires OCDE*:* les niveaux de salaires sont ventilés en salaires les moins élevés et salaires les plus élevés.

La fréquence des salaires les moins élevés désigne la proportion de salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian.

La fréquence des salaires les plus élevés désigne la proportion de salariés dont le salaire est supérieur à une fois et demie le salaire médian.

# Mesures d’augmentations individuelles

## Les demandes de la délégation syndicale :

La délégation syndicale demande l’application d’augmentations individuelles rétroactives au 1er janvier 2022.

La délégation syndicale demande que chaque salarié soit récompensé à hauteur de l’investissement réalisé sans discrimination et indépendamment de son statut. Elle demande à la direction d’être attentive et de rémunérer par des augmentations individuelles les personnels qui bien sûr changent de positionnement, mais également ceux qui prennent plus de responsabilités dans leur travail sans pour autant bénéficier d’un changement de grade.

La délégation syndicale souligne qu’il est incohérent et démotivant pour un salarié qui accepte une charge de travail plus importante ou plus lourde que ses homologues de voir que sa rémunération reste identique à celle de ses collègues.

La délégation syndicale demande qu’un récapitulatif sur 5 ans, reprenant ses augmentations individuelles et ses primes au regard de la RMPP des années concernées, soit transmis à chaque salariés. Cette information permettrait à chacun de se situer individuelle ment et collectivement.

## Les réponses apportées par la direction générale :

La direction générale donne son accord sur le principe de la rétroactivité au 1er janvier 2022 de l’application des augmentations individuelles.

Elle indique les règles retenues : l’augmentation ne peut pas excéder 3 % du salaire brut et le montant des primes 3500 €. Elle rappelle qu’il n’y aura pas d’augmentations individuelles deux années de suite, sauf décision exceptionnelle et motivée de la directrice générale.

Par ailleurs, une note méthodologique sera adressée aux managers dans le cadre de l’attribution de cette augmentation pour que celle-ci soit utilisée comme levier pour diminuer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, pour autant que les critères de compétences et d’implications soient remplis.

La direction générale indique que le travail d’information concernant le récapitulatif sur 5 ans par agent, sera réalisé par le département RH, dans les meilleurs délais et au plus tard avant la fin du mandat de l’actuelle délégation syndicale.

# Primes exceptionnelles au regard des efforts et investissements des salariés au cours de l’année 2021

## La demande de la délégation syndicale :

La délégation syndicale demande que le montant des primes exceptionnelles soit équitable au regard des catégories de personnels et que ces primes soient accordées selon des critères connus à l’avance par l’ensemble des salariés.

## La réponse apportée par la direction générale :

La direction générale sera attentive à ce que les primes exceptionnelles et les mesures individuelles bénéficient au plus grand nombre, toutes catégories de personnel et services confondus, dans le respect des critères d’attribution définis dans la note de cadrage.

Elle ajoute que les primes exceptionnelles pourront être allouées à des salariés en CDD de longue durée ainsi que, pour la première fois, aux apprentis pour tenir compte de leur implication dans la manière d’exercer leurs missions.

De même, il sera possible cette année de verser une prime exceptionnelle aux salariés ayant quitté l’agence, s’ils remplissent les conditions suivantes :

* Ancienneté de 3 ans ;
* Implication professionnelle reconnue.

Dans ce cas précis, un rapport circonstancié signé par le manager et visé par le directeur et/ou le directeur général adjoint devra être adressé au département des ressources humaines.

Ces primes exceptionnelles seront versées au prorata du temps de présence en 2021.

# **Organisation du travail et télétravail**

## En ce qui concerne la formation :

La délégation syndicale a souligné la mise en place d’un dispositif relatif à la formation des collaborateurs qui permet un véritable accompagnement et une réelle anticipation des besoins tant pour les nouveaux arrivants que pour l’ensemble des collaborateurs.

La direction générale remercie la délégation syndicale pour ce constat et confirme l’intérêt qu’elle porte à la formation professionnelle des collaborateurs. Elle précise qu’il s’agit d’un enjeu très important pour l’agence et réaffirme sa volonté de continuer dans cette voie.

# En ce qui concerne le télétravail :

De nouvelles modalités de télétravail sont en cours de discussion.

La direction générale informe la délégation syndicale de la mise en place de l’allocation télétravail pour les salariés avec effet rétroactif au 1er septembre 2021.

# **Les effectifs de l’agence – Evolutions envisagées en 2022**

Le plafond en ETP autorisé a été fixé pour l’année 2022 à 136. Il s’agit de la première année pour laquelle le plafond d’emplois est reconduit.

En ce qui concerne les salariés, l’effectif au 31 décembre 2021 est de 70 dont 45% de femmes et 55% d’hommes.

Il est rappelé que la direction générale veille à promouvoir la mobilité interne à l’ANCOLS quel que soit le poste.

Les éléments du bilan social 2021 ont été portés à la connaissance de la délégation syndicale dans le cadre d’un comité d’entreprise.

# **Les emplois réservés aux travailleurs handicapés**

L’ANCOLS compte en 2022 parmi ses effectifs régis par le code du travail deux personnes qui ont le statut de travailleur handicapé et bénéficient des mesures qui y sont afférentes.

Les postes ouverts au recrutement au sein de l’agence s’adressent à tout type de candidats. Des aménagements de poste peuvent également être envisagés si cela s’avère nécessaire.

# **Egalité de traitement femmes-hommes**

Au vu des informations transmises à la délégation, il est constaté un écart dans les rémunérations en fonction des catégories cadre / non-cadre.

Les instructions données l’an dernier pour réduire cet écart en matière de rémunérations sont reconduites.

### Effectifs au 31 décembre 2021

**Moyenne rémunération annuelle brute 2021 par genre (effectif présent au 31/12/2021)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Sexe** | **Effectif**  **au 31/12/2021** | **Moyenne salaire de base annuel 2021 (hors primes et parts**  **variables** | **Moyenne rémunération annuelle brute 2021 avec primes et parts**  **variables** |
| **Femmes** | 33 | 50 770 | 51 561 |
| **Hommes\*** | 37 | 47 358 | 49 559 |
| **Total** | ***70*** | ***49 064*** | ***50 560*** |

*\*dont 2 apprentis*

### Moyennes rémunération annuelle brute 2021 par catégorie (cadre/non cadre) et par genre Effectif présent au 31/12/2021 AVEC PRIMES ET PARTS VARIABLES (hors contrat d'apprentissage)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **SEXE** | **Catégorie** | | **Rémunération moyenne Brute 2021** |
| **Cadres** | **Non cadres** |
| **Femmes** | 57 772 | 35 922 | 51 150 |
| **Hommes** | 53 626 | 33 133 | 51 870 |
| **Total** | ***55 699*** | ***34 528*** | **51 510** |

La direction générale indique qu’une référente égalité-diversité a été nommée et qu’il s’agit de

Un plan « Egalité-Diversité » a été rédigé. Il sera soumis prochainement aux instances représentatives du personnel.

# **Effet sur les conditions générales de travail**

Cet accord, à compter de sa signature et après modalités de dépôt effectuées par l’employeur, devient un élément constitutif des conditions générales de travail applicables aux salariés de l’ANCOLS.

# **Durée de l’accord**

A l’exception des dispositions prévues au I du présent document, les dispositions contenues dans cet accord sont conclues pour une durée indéterminée.

# **Dépôt de l’accord**

Le présent accord sera adressé en 2 exemplaires, dont l’un en version électronique, à la DREETS et 1 exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires, et mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la direction générale.

Une diffusion auprès des salariés sera assurée par le département des ressources humaines.

Fait à La Défense, le 24 mai 2022, en cinq exemplaires originaux.

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la direction de l’ANCOLS | Pour la CFE-CGC |