

**Négociations annuelles obligatoires 2022**

**ENTRE**

La Direction de Créteil Habitatreprésentée par <>, Directeur Général ;

d'une part ;

**ET**

les organisations syndicales :

FO représentée par <>, assisté(e) par <>

CGT représentée par <>

d’autre part ;

Préambule :

Les parties se sont réunies à trois reprises dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) : le 7 décembre 2021, le 21 décembre 2021 et le 13 janvier 2022.

Lors de la première réunion, la Direction et les organisations syndicales se sont mises d’accord sur le lieu, le calendrier des réunions, les informations qui seraient transmises aux partenaires sociaux. A cet effet, la Direction a présenté aux partenaires à la négociation les éléments sur la situation de l’emploi et des salaires dans l’entreprise, la situation respective des hommes et des femmes, ainsi que les indicateurs liés à l’emploi des personnes handicapées.

Lors des échanges dans le cadre de ces réunions, la Direction a rappelé les engagements qu’elle avait pris pour 2021 à savoir la revalorisation des salaires les plus bas. A ce titre, elle a précisé qu’un effort important avait été fait en matière salariale tant sur l’augmentation collective de janvier 2021 que sur les enveloppes des augmentations individuelles de juillet 2021.

Elle a également mis en avant les accords négociés avec les partenaires sociaux. En février deux accords ont été signés relatif aux indemnités de départ à la retraite : un accord d’indemnités exceptionnelles de fin de carrière compensant la disparition de l’accord de retraite sur complémentaire article 39 et un nouvel accord relatif à la retraite complémentaire article 83. De plus, fin juillet, un accord relatif à la mise en place du télétravail a été signé avec une date de mise en œuvre au 1er septembre 2021.

Enfin, la Direction a souligné l’investissement de toutes les équipes dans le contexte sanitaire qui a continué à rythmer l’année 2021 et se poursuivra certainement encore sur 2022. La Direction a maintenu les conditions de travail adaptées notamment en privilégiant le télétravail quand cela était possible jusqu’au mois de juin. Le recours à l’activité partielle a été limité et n’a concerné que des personnes vulnérables ou des arrêts garde d’enfant.

La Direction a précisé que la situation financière de Créteil Habitat restait bonne. Toutefois, elle a insisté sur le fait que les situations exceptionnelles des dernières années étaient passées et que nous amorcions des années avec des résultats moins importants.

Suite à cette présentation, les organisations syndicales ont formulé les demandes suivantes :

* Augmentation générale 80€
* Augmentation individuelle de 2%
* Versement d’une prime exceptionnelle pouvoir d’achat
* Equité de la prime de participation
* Mise en place d’un compte épargne temps
* Généralisation de la prime vacances aux administratifs
* Extension des tickets restaurant aux gardiens + revalorisation de la valeur faciale à 9€ + révision de la répartition 60% employeur / 40% salarié + versement sur 12 mois
* Grille salariale + équité homme femme
* Budget inter-service pour convivialité
* Revalorisation des frais kilométriques pour tenir compte de l’inflation du carburant
* Mise en place de prime d’objectif pour les administratifs
* Mise en place d’une prime pénibilité pour les gardiens
* Remboursement des factures de chauffage sur le secteur 2 ou autres secteurs qui sont équipés de chaudière individuelle
* Adaptation du logement de fonction à la composition familiale

La direction a souhaité donner suite à certaines de ces demandes.

Elle a donc proposé une augmentation de la masse salariale en 2022 de 1.5% et n’a souhaité appliquer de nouveau un montant forfaitaire. L’augmentation générale proposée par la Direction est de 1% applicable au 1er janvier 2022. Les enveloppes pour les augmentations individuelles seront de 0.5% de la masse salariale.

Sur la question des tickets restaurant, la Direction a rappelé que depuis le 1er janvier 2022, les salariés sont dotés de carte ticket restaurant permettant une dépense au centime près, source de gain de pouvoir d’achat. La Direction valide la demande de nouvelle répartition de prise en charge des tickets restaurant à 60% pour l’employeur.

La Direction s’engage à initier en 2022 la négociation d’accord en particulier celui relatif à l’égalité femme / homme. De plus, la Direction propose de mettre en place des réunions sur des thématiques abordées en réunion de CSE : la climatisation des loges et des BA, les grilles d’entretien annuel et professionnel, la charte de bien vivre / Qualité de vie au travail, le handicap.

La Direction a entendu la demande des élus qui souhaitent qu’une réflexion soit engagée pour créer plus de collectif. Elle s’engage à réfléchir à des dispositifs qui pourraient être proposés aux salariés.

La Direction a également été sensible aux arguments des élus concernés la taille des logements de fonction des gardiens. Il a été décidé de revoir la règle. Le logement de fonction sera adapté à la composition familiale mais il ne pourra pas excéder un appartement de type F4.

Sur les autres points, la direction n’a pas souhaité donner de suite favorable.

Les parties sont convenues de :

* **L’augmentation collective suivante** :

Tous catégories confondues :

Il est prévu :

* Au 1er janvier 2022 : une augmentation de 1% du salaire brut mensuel équivalent temps plein,

**L’ensemble de ces mesures s’applique aux salariés en CDI ou en CDD longs (plus de 6 mois) présents dans l’entreprise au 30/11/2021**.

* **L’augmentation individuelle suivante** :

Tous catégories confondues :

Il est prévu :

* Au 1er juillet 2022 : une enveloppe de 0.5% de la masse salariale
* **Ticket restaurant**

A compter du 1er janvier 2022, la répartition de la prise en charge du ticket restaurant sera de :

* 60% pour l’employeur
* 40% pour le salarié
* **Négociations à engager au cours de l’année 2022, sur les thèmes suivants :**
* L’égalité Professionnelle Femme / Homme,
* Bilan à un an de l’accord Télétravail
* **Réunions de travail à initier au cours de l’année 2022, sur les thèmes suivants :**
* Refonte des grilles d’entretien annuel et entretien professionnel
* Climatisation des loges et des bureaux d’accueil
* Charte bien vivre / Qualité de vie au travail
* Le handicap
* Point sur la prise en charge des factures de chauffage notamment sur le secteur 2 avec la mise en place d’un forfait.
* Réflexion sur la définition d’une prime vacance pour le personnel administratif
* Réflexion sur la définition d’une prime incivilité pour le personnel de proximité.
* **Logement de fonction**

Le logement de fonction sera adapté à la composition familiale sans pouvoir excéder un appartement de type F4.

Cet accord sera déposé et publié selon les formalités légales en vigueur.

Fait à Paris, le 13 janvier 2022

|  |  |
| --- | --- |
| Pour Créteil Habitat, <> |  |
| Pour FO, <> | Pour la CGT, <> |