**ACCORD NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**SUR LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La société Val d’Oise Habitat** dont le siège social est situé 1 avenue de la Palette 95031 à CERGY-PONTOISE immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 478 317 860 R.C.S. PONTOISE représentée par en sa qualité de Directrice Générale,

D'une part,

et

**Les organisations syndicales représentatives**

**Pour la CGT**

M

**Pour la CFDT**

M.

**Pour la CFE CGC**

Mme

**Pour FO**

M.

D'autre part,

**ETANT PREALABLEMENT EXPOSE QUE :**

**PREAMBULE**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire conformément à l’article L.2242-4 du code du travail, les représentants de la Direction Générale de l’Office et les organisations syndicales représentatives se sont réunis dans le cadre de trois réunions en date du 2 juin,15 juin et du 27 juin 2022.

En amont des négociations annuelles obligatoires, il est rappelé que l’Office s’est dotée d’un accord d’intéressement le 2 juin 2022 qui s’achèvera le 31 décembre 2024.

Tout au long des négociations, la Direction Générale a donné des informations utiles à la bonne compréhension des sujets négociés.

La Direction Générale, consciente des attentes des salariés et des demandes des organisations syndicales représentatives dans l’Office, a centré ses propositions sur des mesures principalement axées sur le mérite et l’implication des collaborateurs.

Les parties signataires du présent accord se sont ainsi entendues sur les mesures suivantes, détaillées ci-après.

**ARTICLE 1 - CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de l’Office Val d’Oise Habitat.

**ARTICLE 2 –AUGMENTATION INDIVIDUELLE**

**Article 2-1 Enveloppe d’augmentation individuelle**

La présente négociation s’inscrit dans le cadre de la politique salariale définie sur l’année 2023.

Les parties s’accordent sur le versement d’une augmentation individuelle attribuée au mérite, sur décision de la hiérarchie avec une augmentation minimum de 1.5% du salaire de base brut.

A cet effet, il est prévu une enveloppe d’augmentation individuelle d’un montant de 115 000 € bruts (hors charges patronales) au titre de 2023.

Les augmentations seront effectives à partir du mois de janvier 2023. Un décalage de versement est possible selon l’avancée de la campagne annuelle en conservant la rétroactivité à janvier.

Le process de distribution des augmentations individuelles est le suivant :

* L’enveloppe d’augmentation est attribuée par DGA et par directions rattachées à la Direction Générale, en fonction de leurs masses salariales,
* Cette enveloppe sera ensuite répartie individuellement, après consultation des managers.

**Article 2-2 Eligibilité à l’augmentation individuelle**

Les salariés éligibles à l’augmentation individuelle doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

* Comptabiliser au moins une année d’ancienneté au 1er janvier 2023,
* Et être présents à la date du 31 janvier 2023.

**ARTICLE 3 – PRIME MEDAILLE DU TRAVAIL**

Conformément aux dispositions légales, la médaille du travail comporte quatre échelons :

* Argent : décernée après 20 ans de services,
* Vermeil : décernée aux titulaires de la médaille d’argent comptant 30 ans de services,
* Or : décernée aux titulaires des deux précédentes comptant 35 ans de services,
* Grand Or : décernée aux titulaires des trois précédentes comptant 40 ans de services.

Ces différentes médailles sont toutefois susceptibles d’être accordées après respectivement 18, 25, 30, 35 ans de services lorsque l’activité exercée par les salariés présente un caractère de pénibilité et justifie que l’âge minimum d’ouverture des droits à la retraite soit inférieur à celui en vigueur au régime général.

Les salariés français ayant occupé un emploi hors du territoire métropolitain bénéficient d’une bonification égale au tiers du temps passé hors métropole.

Une réduction des durées de services exigées est également prévue en faveur des grands invalides du travail.

Les services pris en compte pour la détermination de l'ancienneté peuvent avoir été effectués chez un nombre illimité d'employeurs, mais les périodes de chômage ne comptent pas.

Les parties conviennent de verser aux salariés ayant obtenu une médaille du travail au titre de l’année 2022 et au titre de l’année 2023 une prime d’un montant de :

* 250 euros nets pour la médaille d’Argent,
* 310 euros nets pour la médaille Vermeille,
* 350 euros nets pour la médaille d’Or,
* 400 euros nets pour la médaille Grand Or.

**ARTICLE 4 – MODIFICATION DE LA PRIME D’ASSIDUITE**

Les parties ont convenu de réviser le fonctionnement et les modalités de versement de la prime d’assiduité instituée par l’article 3.3 du chapitre II (gardiens d’immeubles), l’article 5 du chapitre III (catégorie 1 et 2) et l’article 7 du chapitre IV (catégorie 3) de l’accord collectif de révision et de substitution relatif au personnel de Val d’Oise Habitat signé le 29/03/2018.

Elle a fait l’objet d’un avenant n°1 de l’accord de révision et de substitution relatif au personnel de Val d’Oise Habitat signé le 11 juin 2020, qui avait pour objet de modifier le taux de la prime d’assiduité.

Les parties ont souhaité mettre en place un système plus incitatif et plus équitable.

Les parties ont ainsi convenu de la conclusion de l’avenant n°2 à « l’accord collectif de révision et de substitution relatif au personnel de Val d’Oise habitat » du 29 mars 2018 qui vient refondre le système de prime d’assiduité.

**ARTICLE 5 – REPARTITION DU TAUX DE COTISATIONS AU REGIME FRAIS DE SOINS DE SANTE**

Lors des précédentes NAO 2022, il est rappelé que les parties ont négocié la répartition suivante :

* 44.50% part salariale ;
* 55.50% part patronale.

Cette répartition est maintenue pour toute l’année 2023.

**ARTICLE 6- PRINCIPE D’EGALITE DE TRAITEMENT**

L’Office s’est doté d’un nouvel accord portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Val d’Oise Habitat, conclu le 7 février 2020.

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes peuvent s’expliquer par des raisons objectives telles que liées à la performance, à l’expérience, aux diplômes, etc.

Val d’Oise Habitat est particulièrement vigilant sur le point de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment sur les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

Préalablement à la campagne d’augmentation individuelle, il sera rappelé aux managers le principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour mémoire, Val d’Oise Habitat a établi l’index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes publié le 1er mars 2022 et a obtenu la note de 89 sur 100. Il n’y a pas d’écarts significatifs de rémunération entre femmes et hommes par catégorie socio professionnelle.

Une attention particulière sera toutefois apportée sur le nombre de promotion entre les femmes et les hommes afin d’assurer une équité et égalité des promotions.

**ARTICLE 7 – DUREE DE L’ACCORD ET DEPOT DE L’ACCORD**

Le présent accord est à durée déterminée. Il est applicable du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

A l’initiative de Val d’Oise Habitat :

* Est adressé dans les 15 jours de leurs conclusions à la Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités, un exemplaire du présent accord sous forme électronique sur le site internet : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/portailteleprocédures/>
* Est déposé en un exemplaire au secrétaire greffe du conseil de prud’hommes compétent.

Fait à Cergy Pontoise, le 1er juillet 2022.

En 7 exemplaires originaux.

**POUR LA DIRECTION GENERALE**

MME Séverine LEPLUS

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**

**Pour la CGT Pour FO**

**Pour la CFDT**  **Pour la CFE-CGC**