|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Union Economique et Sociale* *France Loire* | Négociation annuelle obligatoireProcès verbal  | Système QualitéRéférence : RH - NAO Révision : Date : 5/02/2018 |
| 5 février 2018Orléans |

**Présents :**

Directeur Général,……………………

Directrice des Ressources et Moyens,…………………

…………………, membre de la délégation unique du personnel, déléguée Syndicale CGT. ………………. est accompagnée de ……………, membre de la délégation unique du personnel, secrétaire du comité d’entreprise et de…………………..

……………, délégué syndical CFDT.

**Préambule :**

Les parties placent cette négociation dans le cadre d’une écoute mutuelle et de dialogue.

Elles conviennent que les rencontres DP/CE sont également un lieu de concertation pour aborder et travailler sur les questions traitées dans le cadre de cette négociation.

Suite à l’accord signé le 31 janvier 2018, cette Négociation Annuelle Obligatoire concerne l’UES France Loire, à savoir les salariés de France Loire et de La Ruche Habitat.

1. **Modalités d’organisation**

***1.1 – Le planning des négociations***

15 novembre 2017 : réunion d’ouverture

16 janvier 2018 : 2ème réunion.

24 janvier 2018 : 3ème réunion

5 février 2018 : 4ème réunion

8 février 2018 : 5ème réunion

***1.2 – Les thèmes retenus :***

– les salaires effectifs ;

– la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ou l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel qui le souhaitent ; les durées journalières, hebdomadaires, mensuelles voire annuelles, heures supplémentaires, temps de pause, astreintes, jours fériés, ponts, aménagement du temps de travail ;

– l'intéressement et l'épargne salariale ;

– le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

***1.3 – La liste des documents remis***

La Direction a remis :

* le 6 décembre 2017 l’extrait **« rapport annuel de branche 2016 »** issu de la Fédération des Entreprises Sociale de l’Habitat  sur l’activité de la branche professionnelle, la situation de l’emploi et la formation professionnelle ;
* le 9 janvier 2018 les prévisions d’évolution de la masse salariale pour 2018 ainsi que l’avenant n°10 de la CCN pour la revalorisation des minimas.

……………………….remet le 16 janvier dernier les demandes de la CGT :

* augmentation générale de 1,8%
* augmentation du plafond intéressement 2017 part entreprise 100%
* augmentation du plafond intéressement 2017 part métier 100%
* pots de départ en retraite pris en charge par France Loire

…………………..remet le 16 janvier les demandes de la CFDT :

* pour les salaires les plus bas : 50 € de EQ à G4, 30 € pour les cadres
* prime de vacances indexée sur G2
1. **les salaires effectifs**

***2.1 - Salaires***

***2.1.1 Périmètre***

Le périmètre est composé de 215 salariés à contrat à durée indéterminée et 10 salariés à contrat à durée déterminée présents en décembre 2017 et janvier 2018.

Comme chaque année les évolutions salariales tiennent compte :

* des entretiens de développement professionnel entre les managers et les collaborateurs, organisés entre début septembre 2017 et début janvier 2018 ;
* des propositions des managers sur la base des orientations de la Direction et des éléments particuliers à chaque collaborateur sur l’année 2017.

***2.1.2 Contexte***

L’année 2017 a été marquée par l’annonce du projet de loi de Finances 2018 qui impacte durablement et fortement l’équilibre financier de France Loire en diminuant d’environ 3 millions les recettes par an pour 2018 et 2019 puis 6 millions les années suivantes (RLS : Réduction de Loyer de Solidarité)

A partir de 2018, le pouvoir d’achat des salariés va augmenter grâce à des mesures gouvernementales et grâce à la renégociation des contrats de protection sociale à France Loire. A titre d’exemple, cela génère une hausse du pouvoir d’achat de 30 € en janvier 2018 pour un salaire de 1630 € (+2,65% du net).

L’inflation moyenne constatée sur l’année 2017 est de 1%.

A noter, au niveau de la Fédération des ESH, signature de 2 avenants en 2017 :

- en juin 2017 revalorisation des minimas pour le 1er janvier 2018 ;

- en décembre 2017, nouvelle revalorisation des minimas effective au 1er janvier 2018.

4 salariés ont eu un alignement de leur salaire de base en janvier 2018 sur ces nouveaux minimas.

La prime de vacances, indexée sur le salaire des minimas G1, passe de 790 € à 803.82 € (+1.75%)

Dans la continuité des années précédentes, France Loire souhaite que les évolutions salariales correspondent à :

* + **un accompagnement du parcours et des compétences des collaborateurs**
	+ **un cadre économique compatible au contexte financier de la société**

***2.1.3 Principe***

Les éléments de contexte cités précédemment ont conduit la société à définir les évolutions salariales suivantes :

* + **un maintien de salaire pour tous ;**
		- (+0,6% d’ancienneté pour ceux qui en perçoivent =>**0,6%**).
		La baisse des cotisations mentionnées précédemment permet aux salariés concernés d’avoir une amélioration de leur pouvoir d’achat.
	+ **une augmentation individuelle de 1er niveau à 0,5 % ;**
		- (+0,6% d’ancienneté pour ceux qui en perçoivent => **1,1%**)
	+ **une augmentation individuelle de 2ème niveau supérieur ou égal à 2,5 % pour les non cadres, et pour un changement de classification ;**
		- (+0,6% d’ancienneté pour ceux qui en perçoivent => **3,1%**) ;
	+ **une augmentation individuelle de 2ème niveau supérieur ou égal à 1,9% pour les cadres bénéficiant de 0,6% de la prime d’ancienneté,**
		- (+0,6% d’ancienneté pour ceux qui en perçoivent => **2.5%**) ;
	+ **une augmentation individuelle de 2ème niveau égal à 2.5% pour les cadres ne bénéficiant pas de la prime d’ancienneté ;**
	+ **des primes pour des faits exceptionnels sur 2017, 37 primes pour une enveloppe globale de 13 300 € sont ainsi distribuées ;**
	+ **un rattrapage conformément à l’accord de politique salariale 2018-2019**

 Ces éléments correspondent à une évolution de la masse salariale pour l’année 2018 d’environ **1,19 %** de la masse salariale, soit 84 855 k€

Pour information les 84 855 € sont répartis globalement comme suit :

* 3 000 € induits de la revalorisation de la prime de vacances ;
* 22 429 € de prime d’ancienneté ;
* 59 426 €  d’augmentations du salaire de base, de primes exceptionnelles, d’évolution de classification et de revalorisation de certaines situations conformément à l’accord de politique salariale.

Ainsi, les évolutions salariales 2018 permettent d’obtenir que :

* + **67,6%** de l’effectif a au moins 1,1% d’augmentation ;
	+ **25,8%** de l'effectif a au moins 2,5% d’augmentation dont 1 évolution de classification ;
	+ 37 primes pour une enveloppe de 13 200 € ;
	+ 16 rattrapages de 1,5 points pour les salaires en dessous de la médiane métier en fonction des compétences (critères de : maîtrise technique, autonomie et savoir-être) selon l’accord de politique salariale signé en 2017.

La Négociation Annuelle Obligatoire permet ainsi :

* d‘accompagner les parcours professionnels ;
* d’attribuer des augmentations de plus de 2,5% à plus d’1 collaborateur sur 4 ;
* de continuer à procéder à un équilibrage des rémunérations dans la continuité de ce qui a été engagé en 2017 ;
* de rester dans un cadre économique cohérent aux contraintes financières de la Loi de Finances.

Suite à la demande de la déléguée syndicale CGT, ……………….., France Loire participera financièrement aux pots de départ en retraite. En effet, par cette participation, France Loire remerciera les salariés partant en retraite de leur contribution.

* La participation de l’entreprise sera de 6€ par invité dans la limite de **300 €** (50 invités).

 La Direction n’exclut pas la capacité à prendre en considération au cours du 2ème semestre 2018, quelques situations individuelles ou de groupe de collaborateurs qui le justifieraient, dans le cadre d’une renégociation complémentaire.

* 1. ***Titres restaurant***

Il n’est pas envisagé de réévaluation de la valeur du ticket pour l’année 2017, qui est jugée satisfaisante et reste donc à 8,20 €.

1. **la durée effective et l'organisation du temps de travail**

***3.1 - Durée effective du travail et organisation du temps de travail***

Pour l’année 2018 :

 Personnel de proximité logé : 7 JRTP à prendre (1 tous les 3 mois obligatoire) après déduction des 2 jours pour les ponts (11 mai et 24 décembre) soit 9 JRTP au total sur l’année 2018.

 Personnel administratif et technique : 19 JRTT à prendre (dont 1 tous les mois obligatoire) après déduction des 2 jours pour les ponts (11 mai et 24 décembre) soit 21 JRTT au total sur l’année 2018.

 Non cadre (forfait jours) : 19 JRTT à prendre (dont 1 tous les mois obligatoire) après déduction des 2 jours pour les ponts (11 mai et 24 décembre) soit 21 JRTT au total sur l’année 2018.

 Cadres (forfait jours) : 13 JRTT à prendre (dont 1 tous les 2 mois obligatoire) après déduction de 2 jours pour les ponts (11 mai et 24 décembre) soit 15 JRTT au total sur l’année 2018.

Le projet de renégociation de l’accord du réaménagement du temps de travail sera de nouveau engagé sur 2018 après avoir été suspendu au dernier trimestre 2017.

***3.2-Temps partiel***

La société est très attentive aux demandes de temps partiel des salariés : l’accord intergénérationnel et l’accord sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment, prévoient une attention particulière aux demandes de temps partiel que ce soit pour faciliter une transition vie professionnelle / retraite ou pour faciliter l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale. Les demandes d’augmentation du temps de travail sont également étudiées favorablement lorsque le besoin de l’activité le permet.

***3.3 – Compte Epargne Temps***

Un avenant à l’accord sur le Compte Epargne Temps du 10 novembre 2006 a été négocié en juin 2010 pour que les conditions de son utilisation s’inscrivent dans les attentes pratiques des salariés et contribuent à leur épanouissement.

Le Compte Epargne Temps a donc été organisé selon 3 axes principaux :

* inciter l’accès à la formation tout au long de sa carrière professionnelle ;
* faciliter l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés ;
* préparer la fin de carrière professionnelle.

Il est rappelé que dans des conditions strictes fixées par l’avenant et après accord de l’employeur, le salarié peut demander la liquidation sous forme de complément de rémunération de tout ou partie de ses droits affectés au CET.

Pour information 76 Comptes Epargne Temps sont créditeurs au 1/1/2018 avec 516,5 jours épargnés. 3 monétarisations ont été effectuées en 2017 pour 30 jours.

1. **intéressement et epargne salariale**

Un nouvel accord d’intéressement sera négocié au 1er semestre 2018 pour les années 2018-2020, avec notamment les indicateurs opérationnels 2018.

Rappel : le taux d’abondement est de 43% concernant les sommes placées sur le Plan d’Epargne Groupe (avenant N°3 du PEG du 20 novembre 2008). Pour les sommes placées sur le Plan d’Epargne de Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI en date du mai 2009), l’abondement est de 100% dans la limite de 1000 euros.

Pour répondre aux enjeux financiers de l’entreprise et pour répondre aux attentes de la CGT d’augmenter l’intéressement distribué, il a été négocié d’ajouter un indicateur en cohérence avec le contexte économique, indicateur pouvant porter notamment sur des économies de fonctionnement. Ainsi l’atteinte de cet indicateur donnera lieu à une masse additionnelle d’intéressement distribuable sur la part « Intéressement métiers » (47%). La masse distribuable passerait ainsi **de 75% d’1/13ème** de la masse salariale brute de l’exercice écoulé **à 90% d’1/13ème de la part « Intéressement métiers ».** Lors de la négociation du nouvel accord d’intéressement des propositions pour définir ce nouvel indicateur seront faites.

1. **suivi de la mise en œuvre des mesures visant a supprimer les ecarts de rémunération et les différences de carrière entre les femmes et les hommes**

Le bilan 2016 de l’égalité Homme/Femme ne fait pas apparaitre d’écarts non justifiés au sein de France Loire. Toutefois, la société doit continuer à porter son attention sur la rémunération, la mixité des emplois et la formation.

L’accord sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit à cet effet plusieurs mesures comme le suivi des écarts éventuels de rémunération, un accès égal à la formation et une attention particulière au retour des congés familiaux.

1. **Autres thèmes**

Cette Négociation Annuelle Obligatoire fera l’objet lors du 1er semestre 2018 d’un 2ème temps de négociation sur les thèmes suivants :

– l'égalité femmes-hommes ;

– l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés ;

– les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;

– les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

– les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

– les modalités de définition du régime de prévoyance, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;

– l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.

**En conclusion**,

* La déléguée syndicale CGT, tient à remercier sincèrement …………….. et …………… pour leur aide et leur expertise dans ces négociations. Le contexte économique est compliqué et nous avons longuement débattu sur le sujet avec la Direction. Nous aurions pu avoir 0% d’augmentation de la masse salariale. Il n’en est rien. Une proposition d’enveloppe a 59 426€, certes moins élevée que les années précédentes mais qui permet la continuité de l’accord de politique salariale signé l’an passé avec notamment le rattrapage des salaires. Des augmentations individuelles qui traduisent à mon sens des demandes fortes de nos managers pour leurs collaborateurs. La redistribution nous parait assez équitable. Il est bien évident que nous aurions souhaité une enveloppe beaucoup plus conséquente, mais pas au détriment du maintien des postes et des salaires.

La CGT se félicite de l’augmentation sur la part « Intéressement métiers » avec la masse distribuable qui passerait ainsi de 75% d’1/13ème de la masse salariale brute de l’exercice écoulé à 90% d’1/13ème.

Nous tenons à indiquer qu’au-delà de la sphère syndicale, …………. a été d’une aide précieuse.

Les économies à réaliser ont été au cœur des échanges avec la Direction.

Les syndicats seront très attentifs à ce que ces économies soient faites à tous les niveaux.

* Le délégué syndical CFDT, l’accord finalisé de la Négociation Annuelle Obligatoire remis à la signature des organisations syndicales ne comporte aucune des propositions CFDT d’augmentations salariales. De plus, dans l’accord, 14 personnels sont écartés d’une augmentation sans pour autant que leur professionnalisme soit mis en cause. C’est pourquoi la CFDT, ce constat fait, ne signera pas cet accord.

Fait à Orléans en 6 exemplaires, le 8 février 2018

 Directeur Général Déléguée syndicale CGT Délégué syndical CFDT