

## **Accord collectif national cadre en faveur du développement de l'intéressement collectif dans les Offices publics de l'habitat**

Entre :

La Fédération nationale des Offices publics de l'habitat

D'une part,

Et :

La Fédération des services publics et de santé FO,  
La Fédération Autonome Fonction Publique Territoriale,  
La CFE/CGC,  
La Fédération CGT des Services Publics,  
La Fédération Nationale des Agents des Collectivités Territoriales CFTEC,  
La Fédération INTERCO CFDT,  
L'UNSA Territoriaux,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le respect des dispositions du décret du 8 juin 2011, les parties affirment leur volonté de voir mis en place l'intéressement collectif dans chaque Office Public de l'Habitat pour le personnel dans le respect des modalités et des principes concourant à la réalisation de la mission de service public des Offices Publics de l'Habitat.

Les parties considèrent l'intéressement collectif comme un des leviers de développement et de diversification des politiques de rémunérations attractives en direction des personnels des OPH permettant de renforcer la cohésion des équipes et l'adhésion du personnel aux performances et de l'intéresser aux résultats de l'Office. Il a pour vocation d'améliorer la gestion et la qualité des services rendus aux locataires, ses critères de calcul devant être cohérents avec les caractéristiques socio-économiques, les orientations stratégiques et enjeux de l'OPH.

Les parties au présent accord réaffirment que l'intéressement ne se substitue en aucune manière aux composantes y compris conventionnelles de la rémunération et constitue un élément de rémunération totalement indépendant de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail.

Par ailleurs, lors de la négociation des accords d'intéressement, les Offices veilleront à ce que la question de la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise, interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif soit discutée pour donner accès à une épargne salariale au plus grand nombre de salariés.

## **Chapitre 1 - Dispositions Générales**

### **Article 1 - Champ d'application et entrée en vigueur**

Dans le respect des dispositions prévues aux articles 26 et 47 II du décret 2011-636 du 8 juin 2011, le présent accord s'applique à tous les Offices sur le territoire national et entrera en vigueur le jour de sa signature.

Les Offices Publics de l'Habitat ouvriront une négociation sur l'intéressement collectif dans les 12 mois suivant la date de signature du présent accord.

### **Article 2 – Durée, révision et dénonciation de l'accord national**

L'accord national est conclu pour une durée indéterminée et peut être modifié ou dénoncé par avenant, dans la même forme que sa conclusion.

A l'issue du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification aux parties à la négociation et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L 2231-5 et suivants et D 2231-2 du code du travail. Selon la volonté des parties, la partie la plus diligente se chargera d'en demander l'extension.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre de la commission paritaire nationale réunie selon les règles définies dans son règlement intérieur.

### **Article 3 – Durée, révision et dénonciation de l'accord d'entreprise**

L'accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée de trois ans et le calcul de l'intéressement sera effectué sur trois exercices successifs conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail.

Il est rappelé aux partenaires sociaux au sein de l'entreprise que l'accord d'entreprise devra être conclu avant le 1er jour du septième mois qui suit l'ouverture du premier exercice.

En application de l'article L. 3312-5 du code du travail, il pourra être renouvelé par tacite reconduction pour une nouvelle période de trois ans.

Cette tacite reconduction ne pourra s'appliquer qu'à défaut de :

- dénonciation ou de demande de renégociation de la part de l'employeur dans les trois mois précédant le terme de l'accord ou de chaque période de renouvellement,
- demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord ou de chaque période de renouvellement par l'une des parties habilitées (organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou le comité d'entreprise). La demande de renégociation doit être adressée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'accord d'entreprise peut être modifié ou dénoncé par l'ensemble des parties signataires de l'accord initial dans les mêmes conditions de forme et de délais que celles ayant présidé sa mise en place.

Si l'avenant ou la dénonciation intervient dans la première moitié de l'exercice de calcul, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice de calcul en cours. S'il intervient postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice de calcul suivant.

Toute modification ou dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la DIRECCTE du département où il a été conclu, dans un délai de quinze jours à compter de la date limite prévue à l'article L. 3314-4 du code du travail.

## **Chapitre 2 - Objet de l'accord**

### **Article 4 – Objet de l'intéressement collectif**

L'accord national a pour objet d'établir un cadre pour la mise en place d'un intéressement collectif dans chaque Office Public de l'Habitat comme un moyen d'amélioration de sa gestion et de la qualité des services rendus aux locataires. Il est également un moyen de renforcer la cohésion des équipes et l'adhésion du personnel aux performances et de l'intéresser aux résultats de l'Office.

Il précise, de manière non exhaustive, le choix possible des dispositifs qui demeurent propres à chaque Office Public de l'Habitat et notamment, la détermination des critères, les modalités de répartition et de calcul de l'intéressement retenues parmi les choix proposés ou la liste indicative et non exhaustive des critères figurant en annexe.

Les dispositifs d'intéressement collectifs mis en place dans l'Office par accord collectif ne pourront aménager que dans un sens plus favorable aux personnels les dispositions du présent accord.

### **Article 5 – Les bénéficiaires**

Les dispositions du présent accord sont ouvertes à l'ensemble du personnel ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'Office Public de l'Habitat dans le respect des dispositions du décret n°2011-636 du 8 juin 2011.

L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'Office, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelques motifs que ce soit, ne puissent être déduits.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

## **Chapitre 3 – La prime globale d'intéressement collectif**

### **Article 6 – Les modalités de calcul de l'intéressement collectif**

Conformément aux dispositions de l'article L.3312-1 du code du travail, les parties rappellent que l'intéressement présente un caractère aléatoire. Il résulte d'une formule de calcul liée aux résultats et/ou aux performances de l'Office.

Compte tenu des incidences sociales et fiscales que pourraient avoir une détermination erronée des critères d'intéressement aussi bien pour les salariés que pour les Offices pris en tant qu'employeurs, les parties conviennent de la nécessité de rappeler les règles et principes suivants :

#### **Article 6.1 Le caractère aléatoire**

Les éléments pris en compte dans la formule doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : ni le versement des primes d'intéressement, ni leur montant ne peuvent être garantis. Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement peut varier d'un exercice à l'autre.

#### **Article 6.2 Les critères**

Les critères pris pour le calcul de l'intéressement collectif sont négociés dans chaque Office en lien notamment avec les objectifs et/ou les orientations stratégiques du projet d'entreprise.

Les parties rappellent que l'objectivité de la prise en compte des critères retenus doit être mesurée.

Le poids respectif de chacun des critères et de leurs indicateurs peut être pondéré. Ces indicateurs et / ou leurs objectifs peuvent être modifiés ou révisés chaque année par voie d'avenant dans les conditions précisées dans l'article 3.

Les parties conviennent d'annexer au présent accord une liste indicative et non exhaustive, de critères correspondant aux enjeux les plus communément répandus auxquels les OPH doivent répondre, et, qui peuvent fonder le contenu d'un accord d'intéressement.

La négociation locale veillera, dans la mesure du possible et des moyens de l'OPH, à identifier des critères favorisant l'adhésion des collaborateurs de toutes les filières identifiées en son sein.

### **Article 6.3 Formule de calcul**

Dans le respect des dispositions de l'article L. 3314-2 du code du travail, les parties conviennent que la/les formules et les barèmes retenus localement devront garantir le caractère aléatoire de l'intéressement. Elles devront faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios...) et vérifiables par rapport à une situation de référence également établie. Leurs définitions figureront nécessairement dans l'accord. Elles ne pourront reposer sur un simple montant mais devront s'inscrire dans l'esprit de l'amélioration des résultats ou de la performance.

### **Article 7 – Le montant global de l'intéressement collectif**

Le montant global d'intéressement à distribuer aux personnels concernés est fixé conformément à l'article 26 du décret du 8 juin 2011.

## **Chapitre 4 –La répartition individuelle de l'intéressement collectif**

### **Article 8 – Le calcul de la prime individuelle d'intéressement collectif et la durée de présence**

La prime individuelle d'intéressement calculée selon les modalités définies aux articles 6 et 7 peut être réduite strictement de la durée des absences intervenues au cours de l'exercice de référence des bénéficiaires.

Les périodes d'absences mentionnées aux articles L.1225-17, L.1235-37 (congé de maternité ou d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) sont assimilées à des périodes de présence.

### **Article 9 – Le versement de la prime individuelle d'intéressement collectif**

La prime individuelle d'intéressement collectif, suivant les critères et les modalités définis aux articles 6, 7 et 8, sera versée au plus tard le dernier jour du 7ème mois suivant la clôture de l'exercice.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du 7ème mois suivant la clôture de l'exercice (31 juillet lorsque l'exercice coïncide avec l'année civile) produira intérêt au taux légal fixé par décret pour l'exercice concerné.

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient des mêmes exonérations sociales et fiscales que celui-ci.

## **Chapitre 5 – L'information des bénéficiaires de l'intéressement collectif**

### **Article 10 – L'Information individuelle**

L'accord d'entreprise sera porté à la connaissance du personnel dans chaque Office Public de l'Habitat et une notice d'information qui précisera les modalités de calcul et de répartition contenu dans l'accord d'entreprise sera remise à chaque bénéficiaire ainsi qu'à chaque nouvel embauché.

Toute répartition individuelle de l'intéressement attribuée à un membre du personnel fera l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie, notifiée au personnel à titre individuel, indiquant :

- le montant global de l'intéressement,
- le montant de la part qui revient au personnel concerné,
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant des droits attribués à l'intéressé, ainsi que la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS.

Cette notification peut être envoyée par voie électronique après que l'employeur ait recueilli l'accord de l'intéressé.

### **Article 11 – L'Information lors du départ du bénéficiaire**

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses droits. Il devra, en outre, communiquer à l'employeur, une adresse à laquelle il, peut être contacté ainsi que les changements éventuels qui pourraient intervenir.

Si le salarié ne peut être joint, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant un an à compter de la date limite de versement prévue par l'accord d'intéressement.

Passé ce délai, elles doivent être versées à la Caisse des Dépôts et Consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire de droit commun.

## **Chapitre 6 – Suivi des accords**

### **Article 12 - Le suivi au niveau national**

Au niveau national, le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel au sein de la Commission Paritaire Nationale sur la base des données statistiques recueillies auprès des Offices Publics de l'Habitat par la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat.

Une rubrique spécifique sur l'intéressement collectif dans les Offices Publics de l'Habitat sera intégrée dans le rapport de branche édité chaque année par la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat.

Tout Office, ayant signé un accord sur l'intéressement, au moment d'effectuer ses formalités de dépôt, enverra également une copie de son accord à la Fédération dans le cadre de l'observatoire de la négociation collective.

### **Article 13 - Le suivi au niveau de l'Office**

L'application de l'accord au niveau de l'Office s'effectuera conformément aux dispositions de l'article L 2323-18 du code du travail.

## ANNEXE

### **- Liste indicative et non exhaustive des critères -**

Les parties au présent accord attirent l'attention des Offices sur le fait que la mesure de chacun des critères ci-dessus s'effectue à l'aide d'indicateurs de performance ou de résultats et d'objectifs quantifiés ou de barèmes qui s'y rapportent, proposés par l'accord d'entreprise, étant considéré que :

- L'intéressement aux résultats se réfère notamment à des indicateurs financiers ou comptables.
- L'intéressement aux performances reflète la contribution des salariés aux performances de l'Office. Ces performances peuvent notamment se mesurer par l'atteinte d'objectifs visant à l'amélioration de l'efficacité et de la satisfaction des parties prenantes.

Les résultats constatés au cours de la période de référence permettent de déterminer le montant de l'intéressement.

#### **- Critère d'efficacité de la gestion locative**

- La réduction de la vacance courante ou des délais de relocation
- Le taux d'encaissement du Loyer
- Le taux de recouvrement des impayés
- Le respect des budgets d'entretien
- La part des frais généraux dans le budget

#### **- Critère d'efficacité de la maîtrise d'ouvrage**

- La réalisation des objectifs de livraison
- La réalisation des objectifs de permis de construire
- La réalisation des objectifs d'OS (démarrage de chantier)

#### **- Critère de qualité des services rendus aux locataires**

- Satisfaction globale annuelle
- Satisfaction à l'entrée dans les lieux

#### **- Critère d'efficacité des démarches RSE**

- Mise en place de partenariats avec les parties prenantes contribuant à la transformation des pratiques internes
- Réduction de la fréquence ou de la gravité de l'accidentalité au travail
- Amélioration des impacts sociaux et environnementaux

### **- Le plan d'épargne entreprise -**

Les montants d'intéressement ou les versements volontaires que les salariés choisissent d'affecter à un tel plan, peuvent être abondés par l'employeur :

- En fonction de l'origine des sommes (intéressement, versements volontaire) ;
- En fonction de l'affectation des sommes ;
- En fonction de l'application de règles à caractère général.

Fait à Paris le 19 juin 2013

INTERCO CFDT

Le Président de la Fédération nationale  
des Offices publics de l'habitat  
M. Alain Cacheux

CFE-CGC

Fédération Nationale des Agents des Collectivités Territoriales CFTC

Fédération CGT des services publics

Fédération des Services publics et Santé FO

Fédération Autonome Fonction Publique Territoriale

UNSA Territoriaux