

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF

A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2012

ENTRE LES SOUSSIGNES :

MISTRAL HABITAT, OPH de Vaucluse

Dont le siège social est situé à AVIGNON (84000), 38 boulevard Saint-Michel

Représenté par son Directeur Général, Monsieur Benoit MONTINI

D'UNE PART

ET

Les délégations syndicales suivantes :

- **L'organisation syndicale représentative CFDT**, représentée par Monsieur Alain MORETTI, délégué syndical, dûment désigné en date du 9 décembre 2011
- **L'organisation syndicale représentative FORCE OUVRIER (F.O)**, représentée par Madame Laurence FALICON-GENDREAU, déléguée syndicale, dûment désignée en date du 29 novembre 2011

D'AUTRE PART

IL A ETE ENTENDU ET CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Conformément aux articles L 2242-5 à L 2242-14 du Code du travail, la direction générale a invité les organisations syndicales à engager la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2012 par courrier en date du 1^{er} février 2012.

Les organisations syndicales ont notifié à la direction la composition de chacune de leur délégation syndicale, étant précisé que la délégation est composée règlementairement du délégué syndical qui peut se faire accompagner par une personne. Les deux organisations syndicales ont demandé, au regard de l'importance des travaux à réaliser et afin de pouvoir assurer la suppléance, à ce que chaque délégation syndicale soit composée du délégué syndical plus deux membres. Monsieur MONTINI, Directeur Général de MISTRAL Habitat a accédé à leur requête.

Composition de la délégation syndicale CFDT :

Monsieur Alain MORETTI, délégué syndical

Madame Chantal REZOUALI, représentant syndicale

Monsieur Stéphane DEFRANCE, représentant syndical

14/12

14/12

1



Composition de la délégation syndicale FORCE OUVRIERE :
Madame Laurence FALICON GENDREAU, déléguée syndicale
Monsieur Salim ELAHOUEL, représentant syndical
Monsieur Frédéric ROCHE, représentant Syndical

Cette négociation a donné lieu à plusieurs réunions les 22 mars, 19 avril, 24 mai et 7 juin 2012. Au terme de la réunion du 7 juin 2012, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord. Il est précisé que les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les questions de la prévoyance et de l'épargne salariale, l'insertion professionnelle et l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que la situation des salariés mis à disposition ont été examinés et ont fait l'objet d'un document écrit qui a été remis aux organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Il est précisé qu'à la demande conjointe du syndicat FORCE OUVRIERE rejoint par le syndicat C.F.D.T. et FORCE OUVRIERE, les discussions et demandes des Organisations Syndicales ont porté sur les deux statuts, salariés privés statut OPH et agents relevant du statut de la Fonction Publique Territoriale. La réflexion menée avec la direction a été réalisée en tenant compte des deux statuts composant le personnel de MISTRAL HABITAT : OPH et FPT.

Toutefois le droit du travail ne s'appliquant qu'aux salariés, le présent accord concerne exclusivement les salariés de statut privé de MISTRAL Habitat.

ARTICLE 2 – SALAIRES EFFECTIFS

Il est rappelé en premier lieu que les partenaires sociaux poursuivent toujours le but d'harmoniser les statuts des salariés de droit privé et des agents de la fonction publique territoriale afin, notamment, de faciliter la cohésion sociale et le travail de chacun.

Dans le cadre de la NAO 2011, la direction ainsi que les partenaires sociaux s'étaient engagés à mener dans le cadre de la NAO 2012 une réflexion permettant de définir une politique de rémunération liée aussi bien aux emplois tels que déterminés par l'accord de classification des emplois et rémunération de base du 5 octobre 2010 et l'avenant n° 1 signé le 9 novembre 2011 qu'aux acquis et avantages précédemment obtenus.

▪ Le « complément familial »

La mise en place et les conditions de versement d'un « complément familial » avaient été définies dans les précédents accords relatifs à la négociation annuelle obligatoire de 2010 et 2011. L'accord précédent prévoyait le versement jusqu'à l'issue de la négociation annuelle 2012.

AV

LPG

2



Dans le cadre des revendications syndicales, il a été demandé la prorogation du dispositif « complément familial » à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompue dans l'Office ; ce complément familial étant versé dans les conditions et selon les modalités de calcul identiques au « supplément familial de traitement » dont bénéficient les agents de la fonction publique territoriale.

La direction a indiqué mener une réflexion sur les modalités de calcul.

En effet ce poste représente une part importante du budget consacré à l'évolution des salaires pour les salariés statuts OPH mais concerne une partie du personnel uniquement.

Par ailleurs l'évolution est en forte hausse par rapport à la pyramide des âges des salariés de droit privé (moyenne d'âge 34 ans) proportionnellement inverse à celle des agents de statuts FPT (moyenne d'âge 46 ans). En effet MISTRAL Habitat ne peut plus recruter de fonctionnaires et les droits à supplément familial de traitement pour les FPT diminuent et s'éteindront progressivement au fil des ans. Les nouveaux recrutements se faisant sous statut privé avec une population jeune le poste augmente.

La direction est d'accord pour proroger cette mesure sur 2012 mais indique que pour les années à venir et dans le cadre des accords nationaux en cours concernant notamment la prévoyance, les possibilités de mise en place d'éléments accessoires de rémunération (intéressement...) et autres, il faudra mener une réflexion globale de politique de rémunération et d'avantages en fonction des demandes et besoins des salariés mais aussi des ressources de l'Office et ses contraintes budgétaires. Des choix stratégiques seront à opérer pour s'inscrire dans une politique à long terme.

Dans le cadre du présent accord d'entreprise, il est expressément convenu que ce « complément familial » sera versé jusqu'à l'issue de la prochaine négociation annuelle obligatoire.

Pour information, la direction indique que cette mesure concerne 30 salariés sur un effectif 01/01/2012 de 72 personnes pour un budget de 32 000 euros brut, soit 44 800 euros charges patronales incluses.

Accord sur la prorogation du versement du « complément familial » jusqu'à l'issue de la prochaine négociation annuelle obligatoire

Revalorisation des salaires bruts mensuels pour les premières catégories avec instauration d'un salaire brut plancher

Conformément aux engagements pris par la direction dans le cadre de la négociation annuelle 2011 et afin de répondre à une demande forte des organisations syndicales, une étude a été réalisée afin d'harmoniser les rémunérations par emploi, tout en préservant l'équité dans le cadre de la politique salariale et en lissant les disparités sur les salaires de base des salariés (catégorie I principalement concernée).

A07

LFB

3

Dans un premier temps, il a été procédé au titre de la NAO 2011 à l'intégration des compléments de rémunération dans le salaire de base afin d'avoir une vision globale et identique entre tous les salariés. Dès le 01/01/2012, l'ensemble des salariés concernés s'est vu présenter un avenant au contrat de travail.

Dans un deuxième temps, et à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire 2012, la direction a proposé une revalorisation des salaires de base afin d'une part de permettre un lissage des disparités constatées au sein de mêmes emplois pour les salariés de statuts OPH et d'autre part de pouvoir transposer l'augmentation des minima du régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires depuis décembre 2011.

Dans ce cadre, pour les salariés présents au 01/01/2012, ayant un an d'ancienneté ininterrompue, il a été proposé par la direction que le montant du salaire brut mensuel ajouté à celui du complément de rémunération réunis (en effet dans certains cas isolés, l'avenant au contrat de travail n'a pas été régularisé par les salariés et le complément de rémunération subsiste) soit établi à un montant minimum de 1 600 euros (mille six cents euros) brut mensuel.

La nature du contrat n'aura aucune incidence sur cette mesure, les CDI et CDD sont donc concernés sous réserve de remplir la condition d'ancienneté d'un an.

A titre indicatif, l'impact de cette mesure concerne 28 personnes pour un montant d'augmentation mensuelle brute moyen de 52 euros (mini 23 euros, maxi 85 euros brut par mois). Les catégories concernées sont les suivantes : 10 I-1 (ouvrier), 17 I-2 (employé), 1 II-1 (technicien)

Les organisations syndicales ont demandé une rétroactivité au 01 janvier 2012, le personnel étant en attente depuis 2010. La direction répond favorablement.

Le personnel concerné devra donc être présent au 01/01/2012, avoir un an d'ancienneté ininterrompue décomptée au 01/01/2012 pour pouvoir bénéficier de la rétroactivité de la mesure au 01/01/2012.

Pour le personnel présent au 01/01/2012 mais ayant une ancienneté inférieure à un an au 01/01/2012, la mesure prendra effet lorsqu'il aura atteint un an d'ancienneté ininterrompue.

Exemples :

Situation n° 1, salarié(e) ayant 2 ans d'ancienneté au 01/01/2012

- Emploi : assistant(e) administratif(ve)
- Salaire brut au 01/01/2012 : 1515 euros
- Augmentation de 85 euros brut mensuel pour un nouveau salaire brut au 01/01/2012 de 1600 euros
- Date d'effet, suite à signature d'un avenant à son contrat de travail : rétroactivité au 01/01/2012
- Versement du réajustement sur la paie du mois suivant la signature de l'avenant à son contrat de travail, avec un rappel positif depuis le 01/01/2012.

AO7

LFB

Situation n° 2, salarié(e) entré le 01 juillet 2011, 6 mois d'ancienneté au 01/01/2012

Emploi : assistant(e) administratif(ve)

- Salaire brut au 01/01/2012 1515 euros
- Augmentation de 85 euros brut mensuel pour un nouveau salaire brut au 01/07/2012 de 1600 euros, soit après un an d'ancienneté ininterrompue.
- Date d'effet, suite à signature d'un avenant à son contrat de travail : rétroactivité au 01/07/2012
- Versement du réajustement sur la paie du mois suivant la signature de l'avenant à son contrat de travail, avec un rappel positif depuis le 01/07/2012.

La direction et les deux délégués syndicaux sont d'accords sur cette mesure.

Il est toutefois précisé que cette mesure concerne uniquement le personnel présent au 01/01/2012 et ne saurait trouver à s'appliquer de façon automatique pour les recrutements opérés depuis le 01/01/2012 ou à venir.

La direction ne souhaite pas pour l'instant généraliser cette mesure en augmentant les minima de la grille de classification car il convient d'avancer par étape et cela fera partie d'un schéma directeur en terme de politique salariale et devra être considéré dans son ensemble lorsque l'ensemble des éléments de rémunération et accessoires de salaires auront pu être négociés et mis en place (volet prévoyance, intéressement, primes variables....).

Les organisations syndicales auraient préféré une pérennisation de la mesure dès maintenant mais prennent acte de la position de la direction et ce point sera à rediscuter dans le cadre des futures négociations.

Accord sur la revalorisation des salaires bruts mensuels pour les premières catégories avec instauration d'un salaire brut plancher dans les conditions définies ci avant

Revalorisation générale pour les salariés de statut OPH **Prime variable individualisée**

Les demandes des délégations syndicales CFDT et FO sont une revalorisation pour tous, toutes catégories et tous statuts confondus :

- 2,5 % des salaires pour les salariés droit privé statut OPH
- 1 point d'IAT pour les FPT

Monsieur MONTINI fait état de la négociation qui s'est tenue au niveau national.

La Commission Paritaire Nationale s'est réunie le 21 Février 2012, l'intersyndicale a demandé une renégociation de la N.A.O. nationale 2012. En effet l'intersyndicale souhaitait pour l'ensemble des organismes une augmentation minimum de 1,8 % sur l'actualisation des rémunérations de base du barème national au 1er Janvier 2012. Le Conseil Fédéral quant à lui a recommandé aux offices une augmentation de 0,5 % au 1er Janvier 2012 et 0,3 % au 1er Juillet 2012.

147

LLB

Le dialogue social a été rompu au niveau national et il n'y a donc pas eu d'accord.

La direction souligne que lorsque l'on parle dans les accords nationaux de revalorisation, il s'agit des rémunérations de base du barème et non du salaire brut mensuel lui même.

Toutefois au vu des efforts demandés à l'ensemble du personnel dans le cadre de la réorganisation et afin de favoriser le pouvoir d'achat du personnel, Monsieur MONTINI propose, bien qu'il n'y ait aucune obligation, de suivre pour partie les recommandations nationales.

Monsieur MONTINI propose une augmentation pour l'ensemble du personnel avec une partie fixe de 0,50 % du salaire brut mensuel à effet au 01/01/2012 et une partie variable individualisée déterminée dans le cadre d'une enveloppe globale représentant 0,30 % du salaire brut mensuel pour toutes les catégories de personnel.

Monsieur MONTINI indique que dans le cadre de la politique de management, de positionnement de l'encadrement intermédiaire et de mise en place d'objectifs, il a commencé à être mis en place dès 2012 une politique de part variable de rémunération pour les directeurs et les chefs d'agence.

Il souhaite qu'il puisse y avoir déclinaison au niveau de l'ensemble du personnel et propose d'initier cette démarche, conscient qu'il faut être prudent dans le cadre de la fixation des critères et des modalités de répartition.

Les organisations syndicales demandent justement sur quelles bases serait déterminée la part variable individuelle. Cela leur paraît prématuré car on ne dispose pas aujourd'hui de critères objectifs nettement définis. Quelles seraient les modalités de versement, annuelle ?

Monsieur MONTINI répond que c'est pour cette raison que la part a été limitée à une enveloppe globale de 0,3% des salaires étant précisé qu'ensuite on peut envisager une répartition par direction, selon des modalités à définir (au prorata de la masse salariale, du nombre de personnes du service...), avec une proposition de répartition individuelle faite par le responsable hiérarchique. Le budget de 0,30 % représente en moyenne 80 euros annuel par personne, mais ce montant serait modulé en fonction de la répartition proposée par le responsable hiérarchique et validée au final par le Directeur Général. Une personne pourra ainsi avoir une prime égale à 0 et une autre égale à un montant supérieur aux 80 euros qui sont une moyenne.... Et toujours dans le cadre d'une enveloppe globale.

Monsieur MORETTI, pour la CFDT indique qu'il n'est pas opposé à ce principe mais qu'actuellement la notion de primes sur objectifs sur l'année 2012 lui paraît prématurée car il n'y a pas les moyens de bien les délimiter.

Par ailleurs la direction avait précisé que l'année 2012 serait une année transitoire dans le cadre de la mise en place des entretiens professionnels. L'année étant déjà largement avancée, l'instauration d'une part variable de rémunération, même minime, ne lui semble pas adaptée.

Monsieur MORETTI insiste sur le fait que l'année 2012 est une année de forts changements, ou des efforts ont été demandés à tous. Par ailleurs la situation économique s'est dégradée mettant en difficultés les agents et salariés. C'est la raison pour laquelle il demande à ce que les 0,80 % soient mis en totalité en part fixe pour tous. Madame FALICON GENDREAU est tout à fait sur la même position qui est donc commune aux deux syndicats représentatifs.

A07

LFB



Monsieur MONTINI indique que cela lui paraît important d'initier la démarche d'une prime annuelle variable car le personnel a besoin d'une motivation et d'une reconnaissance qui n'est pas uniquement financière, mais la politique de rémunération en est un des facteurs.

Par ailleurs comme cela sera repris dans le chapitre épargne salariale, le texte sur l'intéressement est paru et sa mise en place sera discutée dans le cadre de la prochaine NAO. Il précise toutefois que l'intéressement est par définition collectif alors que les primes sur objectifs sont individuelles.

L'instauration d'une part variable dans le cadre de la revalorisation annuelle lui paraît une bonne introduction par rapport à la dynamique initiée et impulsée par la direction générale et le comité de direction. Par ailleurs cela correspond à une demande des cadres intermédiaires dans le cadre du management de leur équipe et de la politique de motivation afin de leur permettre d'avoir un effet de levier.

Après poursuite des débats et interruptions de séance, les organisations syndicales font état de leur désaccord sur l'instauration d'une part de rémunération variable dès 2012.

Monsieur MONTINI aurait souhaité l'adhésion des syndicats mais indique que s'il y a un point de désaccord dans le cadre de l'accord collectif de négociation annuelle 2012, il sera toujours possible de mettre en place cette mesure par décision unilatérale de l'employeur.

Le point d'accord est donc trouvé sur une revalorisation de 0,50 % du salaire brut mensuel pour les salariés présents au 01/01/2012 et avec prise d'effet au 01/01/2012.

Il est précisé qu'il conviendra d'être inscrit à l'effectif de MISTRAL Habitat à la date de signature du présent accord. Cela signifie que l'effet rétroactif ne sera applicable que pour le personnel en position d'activité à la date de signature du présent accord.

Cette mesure de revalorisation de 0,50 % ne se cumule pas avec la revalorisation des salaires bruts mensuels pour les premières catégories, le plus favorable étant appliqué au salarié.

Accord sur la revalorisation générale des salaires bruts mensuels à hauteur de 0,50 % pour les salariés en activité au 01/01/2012 et à effet rétroactif au 01/01/2012 pour le personnel présent à la signature du présent accord selon les modalités indiquées ci-avant.

Désaccord des organisations syndicales pour 2012 sur le principe d'instauration d'une prime variable pour une enveloppe de 0,30 % des salaires.

Désaccord de la direction pour reporter le taux de 0,30 % sur la revalorisation générale des salaires bruts mensuels

407

LSB

▪ **Demande d'instauration d'une indemnité compensatrice suite à l'application du jour de carence pour maladie.**

Madame FALICON GENDREAU déléguée syndicale FO demande, suite à l'application du jour de carence pour les FPT conformément à la loi de finance du 28 décembre 2011 et pour les salariés de droit privé depuis le 01/06/2012, que soit instaurée une indemnité compensatrice à hauteur de 100 % afin de compenser la perte financière subit par les agents et salariés.

Monsieur MORETTI délégué syndical CFDT indique que cette retenue affecte le pouvoir d'achat du personnel et risque d'avoir un effet d'augmentation de la durée moyenne des arrêts de travail et risque de démotiver le personnel.

Monsieur MONTINI indique que MISTRAL Habitat doit appliquer la réglementation en vertu de l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 et qui a posé le principe de non versement de la rémunération au titre du premier jour de congés de maladie pour les agents de la FPT à compter du 1^{er} janvier 2012.

Conformément à la consultation préalable du comité d'entreprise du 29 mars 2012, il y a eu transposition au personnel de statut privé par mesure d'équité entre les statuts et ce depuis le 1^{er} juin 2012.

Monsieur MONTINI rappelle que la NAO ne porte que sur le personnel de statut OPH. Il souhaite qu'un bilan soit fait fin 2012 sur l'impact de cette mesure sur l'absentéisme et n'est pas favorable dans l'immédiat à l'instauration d'une indemnité compensatrice destinée à reverser les montants prélevés au titre du jour de carence. Il préfère mener une réflexion plus globale et ce point sera à revoir lors de négociations annuelles ultérieures en ayant un recul sur l'application de la mesure.

Désaccord de la direction pour l'instauration d'une indemnité compensatrice destinée à compenser l'application du jour de carence pour maladie.

ARTICLE 3 – DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée effective du travail ainsi que les modalités d'organisation du temps de travail prévues par l'accord de réduction du temps de travail en date du 25 octobre 2001, modifié le 26 juin 2003 et complété le 30 juin 2009 lors du Comité Technique Paritaire ne nécessitent pas de modification dans le cadre de leur application.

La négociation d'un accord d'entreprise visant à réunir dans un texte l'ensemble des documents existants et applicables dans l'Office et relatif à la durée du travail, au travail de nuit est en cours et devrait être finalisé fin 2012.

NA07

LSC



ARTICLE 4 – EGALITE PROFESSIONNELLE

Le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes a été établi et a permis de faire ressortir des données précises et détaillées. L'ensemble des outils permettant de réaliser un travail efficace est désormais en place et la question de l'égalité professionnelle fait l'objet d'un examen attentif.

Il faut préciser qu'en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les données ressortant du rapport annuel ne mettent pas en évidence de disparité particulière, tant sur le plan des conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle que sur le plan des conditions de travail et d'emplois que ces derniers soient occupés à temps complet ou à temps partiel.

Comme il est dit en préambule les organisations syndicales doivent travailler cette année 2012 sur un nombre important de dossiers : révision de la classification des emplois, accords cadres, accord durée du travail, emploi des séniors, avec des négociations rendues obligatoires du fait de l'absence de convention collective de branche applicable.

Une étude plus approfondie sera réalisée lors de la NAO 2013.

ARTICLE 5 – TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les parties au présent accord confirment l'importance de prendre toutes les mesures nécessaires permettant d'une part, de maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés et, d'autre part, de faciliter l'accès à l'emploi dans **MISTRAL HABITAT** de ces derniers.

ARTICLE 6 – EPARGNE SALARIALE ET PREVOYANCE

- En ce qui concerne la question de **l'épargne salariale** :

L'intéressement.

Les parties au présent accord estiment que ce sujet fera l'objet de la négociation d'un accord collectif, les textes étant maintenant parus.

En effet, le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 par son article 26 et 47 stipule :

« Les salariés peuvent bénéficier d'un intéressement en vertu d'un accord collectif conclu au sein de l'office public de l'habitat en application des articles L.3311-1 et suivants du code du travail.

- En ce qui concerne la question de la **prévoyance maladie** :

AO7

LAG

Il avait été mentionné dans l'accord de NAO 2011 que la modification du régime de prévoyance tel qu'il existe actuellement devrait être envisagée et les garanties et taux de participation rediscutés lorsque le texte modifiant le régime de prévoyance des agents de la fonction publique territoriale serait connu.

A ce jour MISTRAL Habitat a souscrit auprès de la Mutuelle Générale de l'Équipement et des Territoires un contrat collectif à adhésion facultative couvrant la perte sur le traitement de base et primes résultant d'une incapacité temporaire ou totale de travail.

La prise en charge par MISTRAL Habitat de l'adhésion à ce contrat groupe s'élève à 25 % de la cotisation annuelle.

Suite aux négociations au niveau national entre la Fédération Nationale des Offices Publics de l'Habitat et les organisations syndicales, afin de compléter les dispositions relatives à la protection sociale des personnels n'ayant pas la qualité d'agent de la Fonction Publique Territoriale dans les OPH, un accord national a été conclu le 12 Juillet 2012.

Cet accord a pour objectif de mettre en place des prestations concernant les garanties décès, incapacité temporaires de travail, et invalidité ou incapacité permanente.

Cet accord concerne tous les salariés des Offices ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'Office.

Les parties conviennent, conformément à l'article 5 de l'accord national du 12 juillet 2012 d'ouvrir des négociations dans les prochains mois visant à établir un niveau minimum de prestations et un taux de prise en charge conformes à celles de l'accord national, à l'issue des contrats en cours.

Ce sujet sera donc repris dans le cadre de la NAO 2013.

ARTICLE 7 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt à la DIRECCTE du Vaucluse après sa signature par les organisations syndicales représentatives et la Direction de MISTRAL HABITAT.

ARTICLE 8 - DUREE DE L'ACCORD

Compte tenu de la périodicité de la négociation prévue par le code du travail, le présent accord est conclu pour une période de 12 mois à compter de sa signature.

Au delà de cette date le présent accord cessera de plein droit de produire effet sauf nouvel accord pour le reconduire. Exception faite, toutefois des dispositions relatives au « complément familial » qui perdureront, quant à elles, jusqu'à l'issue des prochaines négociations salariales.

NAO1

LFE

10

ARTICLE 9 - ADHESION

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes d'AVIGNON et à la DIRECCTE. Une notification devra également être faite dans le délai de 8 jours par lettre recommandée aux parties signataires de l'accord.

ARTICLE 10 – MODIFICATION DE L'ACCORD

Dans l'hypothèse où les parties souhaiteraient modifier les dispositions du présent accord, elles établiraient, après négociation entre elles, un avenant qui serait déposé dans les mêmes conditions que le texte du présent accord.

Les règles de révision sont celles mentionnées dans les articles L 2261-7 et suivants du code du travail.

ARTICLE 11 - PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de **MISTRAL HABITAT**.

Par ailleurs, un exemplaire du présent accord sera communiqué à la Délégation Salariale Unique.

La direction informera par voie d'affichage l'ensemble des personnels de l'entrée en vigueur du présent accord et des modalités de sa consultation sur le site Intranet de **MISTRAL HABITAT** ainsi qu'auprès de la Direction des ressources humaines.

Le présent accord est rédigé en 5 exemplaires.

Il sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du Vaucluse.

Par ailleurs, un exemplaire sera déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes d'AVIGNON.

A07

Fait à
Le 25 octobre 2012

LFG

11



- **L'organisation syndicale représentative CFDT** : Monsieur Alain MORETTI,



- **L'organisation syndicale représentative F.O.** : Madame Laurence FALICON-GENDREAU,



- **MISTRAL HABITAT** : Monsieur Benoit MONTINI.

