



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF

A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2013

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 OUVRIERE (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 SUIIT :

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 2013 par courrier en date du 17 décembre 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
Monsieur Renaud RENOUARD, représentant syndical suppléant

Composition de la délégation syndicale FORCE OUVRIERE :

Madame Laurence FALICON GENDREAU, déléguée syndicale
Monsieur Salim ELAHOUEL, représentant syndical
Monsieur Frédéric ROCHE, représentant Syndical
Monsieur Ludovic MASSONI, représentant syndical suppléant

Cette négociation a donné lieu à plusieurs réunions les 31 janvier, 7 mai, 22 mai et 4 juin 2013. Au terme de la réunion du 4 juin 2013, 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 des syndicats FORCE OUVRIERE et C.F.D.T., 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 : salariés de droit privé et agents 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.

▪ L'avenant n° 2 à l'accord collectif d'entreprise relatif à la classification des emplois et aux barèmes de rémunération

Suite à la signature de l'avenant n° 2 à l'accord collectif d'entreprise relatif à la classification des emplois et aux barèmes de rémunération de rémunération du 5/10/2010 signé le 20/11/2012, les salariés concernés par une révision de la classification ont bénéficié d'une revalorisation salariale.

▪ L'avenant n° 1 à l'accord collectif national du 24 novembre 2010 signé le 8 janvier 2013

MISTRAL Habitat a par ailleurs mis en application le nouveau barème des rémunérations de base conformément à l'avenant n° 1 de l'accord collectif national du 24 novembre 2010 signé le 8 janvier 2013 et avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2013. Les salariés ayant leur rémunération au niveau minimum de la grille ont bénéficié d'une revalorisation de leur salaire.

▪ 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 et 2012. L'accord précédent prévoyait le versement jusqu'à l'issue de la négociation annuelle 2013.

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.

Ce poste représente une part importante du budget consacré à l'évolution des salaires pour les salariés de droit privé mais concerne une partie du personnel uniquement. L'évolution est en hausse par rapport à la pyramide des âges des salariés de droit privé proportionnellement inverse à celle des agents de statuts FPT. 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 « complément familial » augmente.

Pour information, la direction indique que cette mesure concerne 31 salariés sur un effectif 01/01/2013 de 81 personnes pour un budget de 30 500 euros brut, soit 44 350 euros charges patronales incluses.

La direction est d'accord pour proroger cette mesure sur 2013 mais indique que pour les années à venir et dans le cadre des accords nationaux et d'entreprise en cours ou à venir concernant notamment la prévoyance, les frais de santé, les possibilités de mise en place d'éléments accessoires de rémunération, il conviendra de 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 de ses contraintes budgétaires. Des choix stratégiques seront à opérer pour s'inscrire dans une politique salariale 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 2014.

Accord sur la prorogation du versement du « complément familial » jusqu'à l'issue de la prochaine négociation annuelle obligatoire 2014

▪ Prime de résultat

Le syndicat CFDT a fait en avril 2013 une demande de primes en référence aux résultats 2012 et de mise en place de l'intéressement. Cette demande a ensuite été relayée par le syndicat Force Ouvrière. La demande portait sur un montant de 300 euros par personne.

Monsieur Benoit MONTINI indique que l'année 2012 a été particulièrement riche pour ce qui concerne l'organisation de MISTRAL Habitat et de son impact vis-à-vis du personnel : réorganisation lourde touchant une grande partie des services et la transversalité des actions, mise en place à titre expérimental de l'entretien d'évaluation, définition et fixation individuelle d'objectifs à chaque agent, formation lourde de l'encadrement intermédiaire notamment préparatoire à l'entretien d'évaluation et mise en place d'un plan d'entreprise ambitieux ; celui-ci a impliqué, dès 2012, le lancement à plus grande échelle d'une programmation visant la remise en état du patrimoine existant, le développement des opérations de constructions neuves, la mise en place de nouvelles procédures et moyens pour permettre tant la réduction de la vacance et des impayés que l'amélioration de la qualité de service auprès des locataires.

Les objectifs fixés au personnel (réduction de la vacance, amélioration de la qualité de service par la réduction du délai de traitement de la réclamation, lancement de plus nombreuses réhabilitations et opérations de logements neufs) ont été déclinés à partir de ceux déterminés par le Conseil d'Administration auprès du Directeur Général.

La validation de l'atteinte de ces objectifs pour l'année 2012 lors du Conseil d'Administration du 15 mars 2013 a démontré ainsi la mobilisation de l'ensemble du personnel en faveur du développement de l'Office et de la réalisation de ses missions d'intérêt général.

C'est pourquoi, les organisations syndicales et la Direction ont souhaité, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2013, que soit reconnu l'engagement tant collectif que personnel de l'ensemble des agents de Mistral Habitat au titre de cette démarche expérimentale.

Il est donc décidé l'attribution d'une prime exceptionnelle de résultat d'un montant unitaire de base de 400 € (quatre cents euros) au titre de l'exercice 2012 (1er janvier – 31 décembre) dont les modalités de calcul et de versement feront l'objet d'un accord collectif signé concomitamment à la signature du présent accord de NAO.

Il est en outre précisé qu'il s'agit d'une prime exceptionnelle et non d'un avantage acquis.

Accord sur la conclusion d'un accord sur une prime de résultat au titre de 2012 versée en 2013.

▪ Demande de revalorisation générale des salaires

Le syndicat Force Ouvrière ainsi que le syndicat CFDT ont demandé une revalorisation générale des salaires de 2 %.

Monsieur MONTINI, Directeur Général, indique que le poste frais de personnel a subi une importante augmentation au cours des trois dernières années suite à la mise en place d'une prime d'ancienneté, l'attribution d'un complément familial, l'augmentation des salaires minimum pour les premières catégories, la révision du régime indemnitaire, le détachement de fonctionnaires sur des emplois privés....

Il convient par ailleurs de prévoir la mise en place d'éléments accessoires de rémunérations (contrat de prévoyance, mutuelle frais de santé).

Monsieur MONTINI rappelle que les loyers sont notre unique source de ressources et que pour 2013 l'augmentation des loyers est légèrement inférieure à 2 %. Ces loyers permettent de payer le personnel mais aussi d'entretenir notre parc de logements et d'apporter des fonds propres dans le cadre de nos opérations de construction et réhabilitation.

Dans son rapport, la MIILOS a indiqué que les dépenses de personnel de MISTRAL Habitat se situaient à un montant élevé par rapport aux ratios nationaux.

Par ailleurs, l'état des rémunérations moyennes met en évidence que les salaires à MISTRAL Habitat sont, toutes catégories, supérieures aux salaires minimum de base de l'accord national.

Monsieur MONTINI souhaite appliquer les mêmes mesures de restrictions que dans la fonction publique territoriale (gel du point d'indice), il n'y aura donc pas de revalorisation générale au titre de 2013, outre la revalorisation issue de l'accord national pour les salaires minimaux de base (cf paragraphe supra).

Désaccord de la direction pour une revalorisation générale des salaires

5
Hdy
LPG
R

ARTICLE 3 – EPARGNE SALARIALE ET PREVOYANCE

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

L'intéressement.

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 application d'une délibération du Conseil d'Administration, les agents publics employés par un office public de l'habitat peuvent bénéficier de l'intéressement des salariés mis en place au sein de cet établissement »

La direction de MISTRAL Habitat souhaite la mise en place d'un contrat d'intéressement collectif dès l'année 2013.

Il s'agit d'un moyen d'amélioration de la gestion de MISTRAL Habitat et de la qualité des services rendus aux locataires. L'intéressement 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.

La direction de MISTRAL Habitat a donc lancé les négociations visant à conclure un accord d'intéressement d'ici le 30 juin 2013 pour les années 2013-2014 et 2015. Cet accord d'intéressement déterminera les critères, les modalités de répartition et le calcul de l'intéressement.

Les parties au présent accord réaffirment que l'intéressement ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération.

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 est variable.

Accord sur la conclusion d'un accord collectif d'intéressement pour les exercices 2013 – 2014 – 2015.

La prévoyance (décès, incapacité temporaire, invalidité ou incapacité permanente) :

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 % du montant de la cotisation ;

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.

La Direction a ouvert des négociations avec les organisations syndicales dès décembre 2012, conformément à l'article 5 de l'accord national du 12 juillet 2012 visant à établir un niveau minimum de prestations et un taux de prise en charge conformes à ceux de l'accord national, à l'issue du contrat en cours (01/01/2014).

MISTRAL Habitat s'est fait assisté par un bureau d'études et le dossier de consultation a été présenté aux organisations syndicales.

Un accord collectif d'entreprise concernant la prévoyance va être conclu concernant le personnel de statut privé. Pour le personnel de statut FPT, il est prévu la conclusion d'une convention de participation.

Accord sur le lancement de la consultation pour un contrat groupe concernant la partie « prévoyance » avec deux volets : volet 1, pour les agents FPT à adhésion facultative et volet 2, pour les salariés de droit privé à adhésion obligatoire sur la base des garanties de l'accord national sur la prévoyance du 12 juillet 2012.

Accord sur la conclusion d'un accord collectif d'entreprise sur la prévoyance.

La complémentaire frais de santé

La direction propose que ce point fasse l'objet de la NAO 2014 qui devrait idéalement commencer deuxième semestre 2013.

La loi de sécurisation de l'emploi va rendre obligatoire pour toutes les entreprises, la mise en place d'une complémentaire santé sur la base d'un socle de garanties de base à compter du 1^{er} janvier 2016.

4/17⁷ dfg
B

Un accord national de branche sera peut être négocié.

La Direction et les Organisations Syndicales souhaitent anticiper cette obligation et conclure avant cette échéance un accord collectif sur la complémentaire santé.

ARTICLE 4 – AUTRES AVANTAGES

▪ Demande de revalorisation des primes de naissance et de vacances

Le syndicat Force Ouvrière a fait la demande de revalorisation

- de la prime de naissance actuellement de 30 euros pour la porter à 60 euros
- de la prime de vacances actuellement de 152,45 euros pour la porter à 300 euros.

Le syndicat CFDT est également favorable à une revalorisation de ces primes.

Monsieur MONTINI rappelle que dans un souci de parité entre les deux statuts, il ne peut envisager de revalorisation des primes de naissance et de vacances pour le personnel de droit privé alors qu'il ne lui est pas possible de pouvoir revaloriser ces primes pour les fonctionnaires conformément au statut de la Fonction Publique Territoriale.

Monsieur MONTINI indique toutefois que dans le cadre de la conclusion d'un contrat groupe pour la complémentaire santé, le versement d'une indemnité pour naissance sera prévu.

Concernant la prime de vacances une des solutions consisterait à ce que le Comité d'Entreprise mette en place les chèques vacances qui bénéficieraient ainsi aux deux statuts dans un cadre réglementaire prévu à cet effet.

Désaccord de la direction pour une revalorisation des primes de naissance et de vacances pour les salariés de droit privé uniquement, créant une disparité avec les agents FPT

Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants

La valeur faciale des tickets restaurants est actuellement de 7 euros (part patronale 60 % - part salariale 40 %).

Les organisations syndicales demandent une augmentation de la valeur faciale pour passer de 7 à 8 euros unitairement et avec la même base prise en charge patronale à hauteur de 60 %.

Monsieur MONTINI indique qu'il n'est pas opposé au principe d'une augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants mais que cela doit être traité globalement dans le cadre des rémunérations accessoires.

L'augmentation d'un montant de 1 euro de valeur faciale correspondrait à un coût supplémentaire pour MISTRAL Habitat de 21 000 euros annuel. Le syndicat Force Ouvrière propose si les contraintes sont d'ordre budgétaire, de prévoir une augmentation en deux temps.

Ce point sera discuté dans le cadre de la NAO 2014.

Désaccord de la direction pour une revalorisation augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants au titre de 2013.

ARTICLE 5 – 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 a fait l'objet de réunions de travail sur l'année 2012. Il reste à finaliser les points concernant les astreintes et le travail les jours fériés. L'accord doit être finalisé d'ici fin 2013.

ARTICLE 6 – 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.

La Direction et les organisations syndicales doivent poursuivre sur 2013 le travail initié en 2012 sur un nombre important de dossiers : accord cadre, accord durée du travail, emploi des seniors, accord sur la prévoyance.....

Les négociations avec les organisations syndicales vont être lancées deuxième semestre 2013 afin de conclure un accord collectif sur l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Accord sur le lancement des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise sur l'égalité professionnelle hommes/femmes.

ARTICLE 7 – 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 8 - 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 9 - 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.

ARTICLE 10 - 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 11 – 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 12 - 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 Unique du Personnel.

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.

Fait à Avignon
Le 28 juin 2013

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



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



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

