



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF

A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2014

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 SUIT :

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, initials 'JFG' above it, and a signature 'B' with a '1' above it on the right.

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 2014 par courrier en date du 20 août 2013.

Les organisations syndicales ont notifié à la direction la composition de chacune de leur délégation syndicale, étant précisé que la délégation est composée réglementairement du délégué syndical qui peut se faire accompagner par une personne. Les deux organisations syndicales ont demandé, au regard de la complexité de la gestion des deux statuts, droit privé et fonction publique territoriale, et afin de pouvoir assurer la suppléance, à ce que chaque délégation syndicale soit composée du délégué syndical et deux membres représentants du personnel ainsi que d'un suppléant. 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 16 septembre 2013, 30 septembre 2013, 4 novembre 2013, 9 décembre 2013, 27 janvier 2014 et 17 février 2014. Au terme de la réunion du 17 février 2014, 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 femmes et les hommes, les questions relatives à la prévoyance et l'épargne salariale, l'insertion professionnelle et l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que la situation des salariés mis à disposition ont été examinés.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Il est précisé qu'à la demande conjointe des syndicats C.F.D.T. et Force Ouvrière, les discussions et demandes des organisations syndicales ont porté sur les deux statuts, salariés de droit privé et agents relevant du statut de la fonction publique territoriale. La réflexion menée avec la direction a donc été réalisée en tenant compte des deux statuts composant le personnel de MISTRAL HABITAT.

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

Handwritten signature/initials

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, et ce dans le cadre du projet d'entreprise « Ambitions 2020 ».

▪ Les négociations de la grille de branche

La Commission paritaire nationale (CPN) s'est mercredi 12 février 2014 à 14h au siège de l'Union sociale pour l'habitat à Paris et a acté la fin de la discussion en vue de la revalorisation des rémunérations de l'Accord National sur la classification et les rémunérations de base du 24 novembre 2010.

Les discussions se sont conclues sur un constat d'échec entre la délégation des employeurs et la délégation des salariés. Il n'y aura donc pas de revalorisation des rémunérations pour 2014. La grille de rémunération des barèmes de rémunération de base reste donc celle applicable depuis l'avenant N° 1 à l'accord collectif national du 24 novembre 2010 signé le 8 janvier 2013.

▪ Demande de revalorisation générale des salaires

Le syndicat Force Ouvrière ainsi que le syndicat C.F.D.T. ont demandé une revalorisation générale des salaires.

Monsieur Benoît MONTINI, Directeur Général, indique que le poste frais de personnel a subi une importante augmentation au cours de ces dernières années suite aux différentes avancées sociales et aux obligations résultant de la transformation de l'Office en OPH : mise en place d'une prime d'ancienneté, attribution d'un complément familial, augmentation des salaires minimum pour les premières catégories, révision du régime indemnitaire, détachement de fonctionnaires sur des emplois privés.... Il convient par ailleurs de prendre en compte les mesures concernant les éléments accessoires de rémunérations : accord collectif d'entreprise et convention de participation pour le volet prévoyance pour les risques invalidité et décès à compter du 01 janvier 2014, versements en 2013 de primes sur les résultats 2012, mise en place du contrat d'intéressement à compter de l'année 2013...

Monsieur Benoît MONTINI rappelle que les loyers sont notre unique source de ressources et que pour 2014 l'augmentation des loyers est limitée à 0,9 %. Ces loyers permettent de rémunérer 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.

Monsieur Benoît MONTINI rappelle que, 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.

 3

Monsieur Benoît 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 2014, les discussions au niveau national s'étant par ailleurs conclues sur un constat d'échec entre la délégation des employeurs et la délégation des salariés (cf. paragraphe précédent).

Les organisations syndicales indiquent que le personnel subit depuis plusieurs années une perte du pouvoir d'achat. Un nombre de plus en plus important de personnes se trouve en situation financière difficile du fait de l'augmentation du coût de la vie et des dépenses de première nécessité (alimentation, chauffage), des accidents de la vie, du changement de situation personnelle..., et a de plus en plus de mal pour faire face aux charges mensuelles. Les délégués syndicaux regrettent que la direction n'accède pas à la demande de revalorisation générale des salaires dans le cadre de sa politique sociale.

▪ 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, 2011, 2012 et 2013. L'accord précédent prévoyait le versement jusqu'à l'issue de la négociation annuelle 2014.

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 seulement une partie d'entre eux. L'évolution est en hausse en liaison avec 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 plus jeune, le poste « complément familial » est amené à augmenter de façon significative chaque année.

Les organisations syndicales demandent communication du nombre de bénéficiaires, et des montants correspondants. Pour compléter l'information, nécessaire à la négociation, la direction indique que cette mesure concerne 33 salariés sur un effectif au 01/01/2014 de 91 salariés pour une charge de 34 080 euros brut, soit 49 500 euros charges comprises.

Dans le budget 2014 il est prévu une augmentation dans l'année portant le chiffre brut à 40 000 euros et à 58 000 euros charges comprises. Ce poste représente 0,70 % de la masse salariale totale et 1,5 % de la masse salariale part privée uniquement.

Pour mémoire au 01/01/2013, 31 salariés étaient concernés sur un effectif de 81 personnes pour un budget de 30 500 euros brut, soit 44 350 euros charges patronales incluses.

156, A07 4
Z

La direction est d'accord pour proroger cette mesure sur 2014 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 mise en place d'une complémentaire santé, les possibilités de mise en place d'éléments accessoires de rémunération, etc...., 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 2015.

Accord sur la prorogation du versement du « complément familial » jusqu'à l'issue de la prochaine négociation annuelle obligatoire 2015

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 ses articles 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 »

Un accord d'intéressement a été signé le 28 juin 2013 pour une durée de trois ans, à savoir 2013-2014-2015. Il s'applique à tous les agents ou salariés de l'office ayant une ancienneté de plus de trois mois.

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.

Les critères de répartition de l'intéressement ont été choisis (tel que le temps de présence effectif) afin que l'implication des collaborateurs dans les performances de l'Office puisse rentrer en compte dans le calcul de la part leur revenant. Le montant individuel est quant à lui identique quel que soit l'emploi occupé.

LF6 407 5
TB

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 assurent un caractère variable et incertain à 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 par nature variable.

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

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.

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 souscrit auprès de la M.G.E.T. (01/01/2014).

MISTRAL Habitat s'est fait assisté par un cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage et le dossier de consultation a été présenté aux organisations syndicales.

Un accord collectif d'entreprise concernant la prévoyance a été conclu avec les organisations syndicales représentatives en date du 18 octobre 2013 pour une prise d'effet des garanties au 1^{er} janvier 2014. Cet accord collectif à adhésion obligatoire concerne tous les salariés des Offices ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'Office.

La durée de l'accord est de 6 ans, correspondant au marché conclu après procédure de mise en concurrence avec l'assureur ALLIANZ et le courtier COLLECTEAM.

La répartition de la cotisation est de 50 % à charge de MISTRAL Habitat, 50 % à charge du salarié.

La complémentaire frais de santé

La loi de sécurisation de l'emploi adoptée le 14 juin 2013 prévoit la généralisation de la complémentaire santé, appelée socle ou panier de soins minima pour tous, au 1er janvier 2016 et donc l'ouverture de négociations entre partenaires sociaux dans les branches professionnelles dès à présent.

15/6
16/7

Dans le cadre de cette négociation, lors de la commission paritaire nationale du 12 février 2014, la délégation des employeurs et celles des salariés se sont mis d'accord pour faire un état des lieux par une enquête flash afin de connaître le détail des garanties et les taux de prises en charge des couvertures santé existantes dans les OPH.

Un accord de branche va peut-être être négocié au niveau national.

MISTRAL Habitat pour sa part ayant engagé les négociations, le cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage ayant été désigné, l'étude sur le niveau de garantie et le cahier des charges ainsi que la préparation du dossier de consultation devraient être réalisées courant deuxième semestre 2014 afin de pouvoir anticiper la mise en place au sein de MISTRAL Habitat par rapport à la date butoir du 01 janvier 2016.

Accord de la direction et des organisations syndicales pour anticiper l'obligation d'une complémentaire santé pour tous au 1^{er} janvier 2016 et lancement de la consultation pour un contrat groupe dans le cadre de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise.

ARTICLE 4 – AUTRES AVANTAGES

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 et demande à avoir une vision sur trois ans.

Par ailleurs il faudra s'assurer que la majorité du personnel est favorable car l'augmentation de la valeur faciale a aussi une incidence sur la part salariale en terme de retenue sur le bulletin de paie donc sur le net à payer, même si au final cela correspond à un avantage financier.

Désaccord de la direction pour une revalorisation augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants au titre de 2014.

JFG
UKS 7
Z

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 donnent satisfaction au personnel et 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 relatifs à la durée du travail, au travail de nuit a fait l'objet de réunions de travail entre la direction et les organisations syndicales sur l'année 2012 et 2013. Il reste à traiter les points concernant les astreintes et le travail les jours fériés. L'accord devrait être finalisé fin juin, début juillet 2014.

ARTICLE 6 – EGALITE PROFESSIONNELLE

Le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes 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.

Conformément à l'article L 2242-5 du code du travail, la négociation a abordé les points suivants :

- Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- Les conditions de travail et d'emploi (en particulier celles des salariés à temps partiel) ;
- L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Il faut préciser qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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'emploi qu'il s'agisse de postes occupés à temps complet ou à temps partiel.

La direction a lancé les négociations en vue de conclure un accord collectif sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes d'ici le 30 juin 2014. La première réunion est prévue le 17 avril 2014.

L'accord collectif d'entreprise s'inscrira dans le cadre de l'accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu le 17 novembre 2010, entre la fédération des Offices publics de l'habitat et les organisations syndicales représentant les personnels des Offices publics de l'habitat.

2/6 AM 8



ARTICLE 7 – TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les parties au présent accord confirment l'importance de prendre toutes les mesures nécessaires permettant d'une part, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et, d'autre part, de faciliter l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle dans MISTRAL Habitat de ces derniers.

Le rapport présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés prévue aux articles L 5212-2 et suivants du Code du travail a été présenté aux organisations syndicales.

Les discussions ont été menées au niveau national entre la délégation des employeurs et la délégation des salariés en vue de la conclusion d'un accord national en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les Offices publics de l'habitat. Lors de la tenue de la commission paritaire nationale le 15 janvier 2014, plusieurs organisations syndicales se sont prononcées favorablement pour la signature de l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés qui a été ouvert à la signature.

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.

LFG

UKS 9

JB

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.

dfg
28/7 10
BZ

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 17 avril 2014

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



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



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

