



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF

A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015

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 C.F.D.T.**, représentée par Madame Christine PELEGRIN, déléguée syndicale, dûment désignée en date du 27/01/2015
- **L'organisation syndicale représentative FORCE OUVRIERE (F.O.)**, représentée par Madame Laurence FALICON-GENDREAU, déléguée syndicale, dûment désignée en date du 15/12/2014

D'AUTRE PART

IL A ETE ENTENDU ET CONVENU CE QUI SUIT :

LFG CP

CP

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 2015 par courrier en date du 18 août 2014.

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 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 C.F.D.T. :

Lors de la première réunion d'ouverture des négociations de la NAO 2015, le 11 septembre 2014, Monsieur Alain MORETTI a donné la composition de la délégation syndicale pour le syndicat CFDT pour la négociation annuelle obligatoire 2015 :

Monsieur Alain MORETTI, délégué syndical

Monsieur Stéphane DEFRANCE, délégué du personnel 1^{er} collègue

Monsieur Renaud RENOARD, représentant syndical

En cas d'empêchement d'un des membres désignés, suppléant, Monsieur Jean-François GILOT, représentant syndical

Faisant suite au renouvellement des instances représentatives du personnel et aux élections du 4 décembre 2014 et à la désignation d'un nouveau délégué syndical en la personne de Madame Christine PELEGRIN, la composition a été arrêtée comme suit en janvier 2015 :

Madame Christine PELEGRIN, déléguée syndicale,

Monsieur Alain MORETTI, représentant syndical

Monsieur Stéphane DEFRANCE, représentant syndical

En cas d'empêchement d'un des membres désignés, suppléant, Monsieur Renaud RENOARD, délégué du personnel, secrétaire du CE.

Composition de la délégation syndicale FORCE OUVRIERE :

Par courrier du 29 août 2014, Madame Laurence FALICON GENDREAU du syndicat FORCE OUVRIERE, a notifié à la direction la composition de la délégation FORCE OUVRIERE pour la négociation annuelle obligatoire 2015 :

Madame Laurence FALICON GENDREAU, déléguée syndicale

Monsieur Salim ELAHOUEL, représentant syndical

Monsieur Frédéric ROCHE, délégué du personnel 2^{ème} collègue

En cas d'empêchement d'un des membres désignés, suppléant Monsieur Ludovic MASSONI, délégué du personnel.

JSG 2
PL

Cette négociation a donné lieu à plusieurs réunions les 11 septembre 2014, 9 octobre 2014, 3 novembre 2014, 24 novembre 2014 et 30 mars 2015. Au terme de la réunion du 30 mars 2015, 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 OUVRIERE, 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.

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.

▪ Les négociations de branche par la Commission paritaire nationale (CPN) concernant la revalorisation du barème des rémunérations de base

La négociation en vue de la revalorisation du barème des rémunérations de base telles qu'issues de l'accord national du 24 novembre 2010 a été ouverte le 17 décembre 2014 et s'est poursuivie jusqu'au 22 janvier 2015. Après ces séances de négociation, les parties en présence à la Commission paritaire nationale (CPN) n'ont pu que constater l'impossibilité d'aboutir à un accord entre elles à cause de positions trop éloignées.

Aucun accord n'est donc intervenu pour la deuxième année consécutive entre la délégation des employeurs et la délégation des salariés. Il n'y aura donc pas de revalorisation des rémunérations pour 2015. La grille de rémunération du barème des rémunérations 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 OUVRIERE ainsi que le syndicat C.F.D.T. ont demandé une revalorisation générale des salaires. Pour le syndicat FORCE OUVRIERE la demande porte sur 2,6 % pour tous.

Lfg

CP

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 minimums 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, mise en place d'un contrat d'intéressement à compter de l'année 2013...

Monsieur Benoît MONTINI rappelle que les loyers sont notre unique source de ressources. Pour l'année 2014 l'augmentation des loyers avait été de 0,90 %. Pour l'année 2015, l'augmentation des loyers est limitée à 0,47 % conformément à l'IRL (indice de révision des loyers) et à la délibération du Conseil d'Administration de MISTRAL Habitat du 31 octobre 2014. Il est de plus précisé que cette augmentation n'est pas applicable à l'ensemble des groupes, cela représente donc un budget global de recettes supplémentaires de 100 000 euros annuel. 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.

Dans son dernier rapport, la MILOS a indiqué que les dépenses de personnel de MISTRAL Habitat se situaient à un montant élevé par rapport aux ratios nationaux. D'autre part, l'état des rémunérations moyennes met en évidence que les salaires à MISTRAL Habitat sont, toutes catégories, supérieures aux salaires minimums de base de l'accord national.

La marge de manœuvre en terme financier de l'Office est donc très limitée en termes de politique salariale.

Les mesures législatives et conventionnelles pèsent déjà sur le budget 2015 à hauteur de :

- augmentation de 5 points d'indice au 1 janvier 2015 pour les agents de catégorie C et une partie de la catégorie B conformément au décret de 02/2014 de revalorisation des grilles et de révision de l'échelonnement des carrières : 107 agents concernés sur 122. Cette mesure représente un impact financier de 49 000 euros ;
- impact de la prime d'ancienneté de 0,60 % pour les salariés de droit privé et avancement d'échelons pour les FPT : 40 000 euros ;
- impact de l'avancement de grade et la promotion interne : budget estimé de 15 000 euros à 23 000 euros ;
- impact de la mesure de prise en charge de 67 % des primes en cas de maladie, + 7 500 euros sur 2014 avec une application au 01/04/2014 donc sur 9 mois, à prévoir sur une année complète en 2015.

On note donc que ces mesures représentent déjà un montant de 111 500 euros (salaires + charges) à comparer aux 100 000 euros de ressources procurées par l'augmentation des loyers.

Le maintien du complément familial pour les salariés de droit privé représente 58 000 euros.

Dans ce contexte et au vu des éléments ci-dessus, Monsieur Benoît MONTINI souhaite donc

JFG 4





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 2015, 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). Il n'y a de ce fait aucune recommandation au niveau national.

Les organisations syndicales rappellent de façon constante que le personnel subit depuis plusieurs années une perte du pouvoir d'achat. Un nombre de plus en plus important de personnes se trouvent 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 prennent note du contexte économique difficile mais regrettent que la direction n'accède pas à la demande de revalorisation générale des salaires dans le cadre de sa politique sociale.

Madame FALICON-GENDREAU demande toutefois confirmation à la direction si l'ensemble des agents et salariés bénéficieront d'une évolution salariale au titre de 2015, que ce soit au titre de prime d'ancienneté, de la prise d'un échelon ou de la revalorisation des grilles pour les FPT ou autres.

La direction a contrôlé et en effet, l'ensemble du personnel pourra bénéficier des effets financiers d'une revalorisation des grilles indiciaires, ou d'une prise d'échelon ou de la prime d'ancienneté ou d'un avancement ou une évolution de situation professionnelle (changement de niveau, catégorie ou grade d'emploi récemment).

Désaccord de la direction sur l'augmentation générale des salaires.

▪ 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 des années 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014. L'accord précédent prévoyait le versement jusqu'à l'issue de la négociation annuelle 2015.

Dans le cadre des revendications syndicales, il a été demandé la prorogation du dispositif « complément familial » ainsi que sa pérennisation 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

LF6 5





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 concernait au 01/09/2014 42 salariés pour un coût annuel de 39 930 euros soit 57 890 euros charges comprises.

Pour mémoire au 01/01/2014, 33 salariés étaient concernés sur un effectif de 91 salariés pour une charge de 34 080 euros brut, soit 49 500 euros charges comprises.

Une réflexion est en cours au sein du Conseil National de la fonction publique territoriale afin de revoir les barèmes du supplément familial car le montant unitaire pour un enfant est dérisoire (2,29 euros) et le montant en partie proportionnel au salaire à compter du deuxième enfant, conduisant à verser plus pour les salaires élevés...

La direction est d'accord pour proroger cette mesure sur 2015 et jusqu'à l'issue des négociations de la NAO 2016 mais ne souhaite pas pérenniser pour l'instant ce dispositif. Elle 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 et bénéficiant au plus grand nombre.

Dans le cadre du présent accord d'entreprise, il est donc expressément convenu que ce « complément familial » sera versé jusqu'à l'issue de la prochaine négociation annuelle obligatoire 2016.

Accord sur la prorogation du versement du « complément familial » jusqu'à l'issue de la prochaine négociation annuelle obligatoire 2016

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 »

156

6

7

8

Un accord d'intéressement a été signé le 28 juin 2013 pour une durée de trois ans, à savoir 2013-2014-2015. Tous les agents ou salariés de l'Office ayant une ancienneté de plus de trois mois en bénéficient.

Il s'agit d'un moyen d'amélioration de la gestion de MISTRAL Habitat et de la qualité de service rendu aux locataires. L'intéressement est également un moyen de renforcer la cohésion des équipes, 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.

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.

Une prime d'intéressement a donc été versée pour le premier exercice de référence, l'année 2013, fin juillet 2014. Le montant total a représenté un montant brut de 101 324,01 euros correspondant à 99,99 % de taux de réalisation des différents objectifs. MISTRAL Habitat a dû s'acquitter en plus du forfait social à hauteur de 20 264,80 euros soit un montant total payé en 2014 au titre de 2013 de 121 588,81 euros.

Le syndicat C.F.D.T. a demandé la révision du taux d'intéressement, actuellement fixé à 1,8 % de la masse salariale, et la conclusion d'un avenant au contrat d'intéressement en vigueur.

La direction indique qu'il conviendra d'avoir un peu plus de recul avant de revoir les taux et critères, par exemple à l'occasion de la négociation du renouvellement du contrat d'intéressement fin 2015, celui en vigueur ayant été signé pour 3 ans (2013 - 2014 - 2015). Les indicateurs s'étant dégradés, la préoccupation de la direction et des équipes est de maintenir un taux de réalisation des objectifs le plus proche possible des 100% et pouvoir verser un intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

Désaccord de la direction sur la révision du taux d'intéressement et la conclusion d'un avenant au contrat d'intéressement en vigueur.

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 temporaire

LFG 7
d
RE

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. 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 un 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.

Au titre de l'année 2014 cela a concerné 85 salariés et 70 agents soit 155 bénéficiaires.

Le coût annuel de la prise en charge pour MISTRAL Habitat a représenté un montant de 45 000 euros plus 11 000 euros de charges soit 56 000 euros à inscrire sur le budget 2015 également.

Le dispositif de portabilité dans la loi N°2013-504 dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, a élargi le champ d'application de la portabilité à l'ensemble des salariés, à compter du 1^{er} juin 2014 pour la complémentaire santé et du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance. Notre assureur nous a notifié que les conditions de renouvellement des garanties allaient être impactées, pour l'exercice 2015, par la mise en œuvre de ce dispositif, avec un ajustement technique du taux de cotisation du contrat de prévoyance concernant la couverture des salariés de l'Office. Cela va se traduire par une hausse limitée des taux de cotisation pour la couverture prévoyance (décès, invalidité, incapacité de travail), qui seront portés à compter du 1^{er} avril 2015 pour les salariés de droit privé à 1,04 % au lieu de 0,99 % actuellement.

Un avenant à l'accord collectif d'entreprise va être conclu.

La direction a accepté de prendre en charge 50 % de l'augmentation de la cotisation et rester ainsi conforme à la répartition initiale salarié-employeur.

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 minimums pour tous, au 1^{er} janvier 2016 et donc l'ouverture de négociations entre partenaires sociaux dans les branches professionnelles.

Dans le cadre de cette négociation, lors de la commission paritaire nationale du 12 février 2014, la délégation des employeurs et celle 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 devait être négocié au niveau national mais à ce jour aucun accord de branche n'a été conclu.

MISTRAL Habitat a engagé pour sa part les négociations le 30 septembre 2013 sur l'étude des

HTG 8 CR
H

garanties et le niveau de participation de l'Office. Le cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage a été désigné. Le cahier des charges ainsi que la préparation du dossier de consultation devaient être réalisés au deuxième semestre 2014. Toutefois en raison du renouvellement des instances représentatives du personnel en décembre 2014, ce dossier n'a pu être finalisé, les organisations syndicales ayant un avis divergent sur le type de prise en charge souhaité pour le personnel de statut FPT (convention de participation pour le syndicat C.F.D.T. et labellisation pour le syndical FORCE OUVRIERE). La direction souhaitant lancer la consultation concomitamment pour les agents de droit privé et les FPT, ce dossier a été reporté au premier semestre 2015 pour une mise en place au sein de MISTRAL Habitat au 01 janvier 2016.

Actuellement les négociations sont en cours avec des réunions programmées les 17/02/2015 et 30 mars 2015.

Accord de la direction et des organisations syndicales pour la poursuite des négociations en vue de la mise en place d'une mutuelle d'entreprise pour la couverture des frais de santé.

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 quote-part salariale et le montant de la retenue opérée sur le bulletin de paie et le net à payer, même si au final cela correspond à un avantage financier.

Désaccord de la direction pour une augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants au titre de 2015 de 7 euros à 8 euros.

ARTICLE 5 – DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'article 59 du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011, la direction de MISTRAL Habitat ainsi que les partenaires sociaux de l'Office ont décidé de se rencontrer afin de recenser l'ensemble des documents existants concernant la durée et l'organisation du temps de travail

LFG 9

CP

(accord de réduction du temps de travail du 25 octobre 2001, modifié le 26 juin 2003 et complété le 30 juin 2009).

Il est, en effet, paru important à la direction et aux partenaires sociaux de collecter et réunir dans un même document l'ensemble de ces textes et conditions applicables à MISTRAL Habitat afin de permettre une meilleure lisibilité et donc une meilleure information des personnels de MISTRAL Habitat.

L'aménagement du temps de travail en 2001 avait été négocié sur le principe que la finalité des choix opérés quant aux modalités de l'aménagement du temps de travail consistait à rechercher un équilibre entre l'amélioration des conditions de travail des employés de l'Office et un meilleur service rendu aux locataires de MISTRAL Habitat au titre de sa mission de service public.

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. Le premier semestre 2014 a été plus particulièrement axé sur les questions relatives à l'organisation des astreintes et le travail les jours fériés.

L'accord collectif sur la durée du travail a été signé le 7 août 2014 par l'organisation syndicale représentative majoritaire. Il traite, toujours en liaison avec la mission de service public de l'Office, des questions relatives aux astreintes, au travail de nuit, au travail les jours fériés et les jours de fermeture exceptionnelle de l'Office.

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 du 7 août 2014 donnent satisfaction au personnel et ne nécessitent pas de modification dans le cadre de leur application.

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.

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 d'entreprise sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes qui a été signé le 24 juin 2014.

Cet accord collectif s'inscrit 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

JSE 10
R

publics de l'habitat et les organisations syndicales représentant les personnels des Offices publics de l'habitat.

Parmi les différents domaines d'actions prévus par le Code du Travail, trois objectifs de progression ont été retenus :

- La rémunération
- La formation professionnelle
- L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales

Les indicateurs de suivi négociés dans l'accord collectif et repris dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise qui a été transmis aux organisations syndicales, répondent à cette obligation.

La mise en œuvre des mesures visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a été étudiée dans le cadre de la NAO ainsi que celles relatives à la formation professionnelle et l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Objectifs de rémunération :

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs (c. trav art L 2242-8), la mise en œuvre des mesures visant à réduire les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes a été étudiée et suivie et notamment :

- Rémunération moyenne par catégorie, par niveau et pas sexe,
- Répartition par sexe des promotions professionnelles et changements de niveau et catégorie,
- Nombre d'agents et salariés (avec répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois)

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

11
JFG
CP
H

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 de la prochaine négociation annuelle.

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.



12





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 30 mars 2015

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



- **L'organisation syndicale représentative CFDT** : Madame Christine PELEGRIN,



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

