



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF

A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016

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 CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (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 :

1
→ 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 2016 par courrier en date du 17 août 2015.

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 2016, le 2 octobre 2015, Madame Christine PELEGRIN a donné la composition de la délégation syndicale pour le syndicat CFDT concernant la négociation annuelle obligatoire 2016 :

Madame Christine PELEGRIN, déléguée syndicale

Madame Yasmina KACI, déléguée du personnel 1^{er} collègue

Monsieur Stéphane DEFRANCE, membre de la délégation syndicale

En cas d'empêchement d'un des membres désignés, suppléant, Monsieur Renaud RENOUARD, délégué du personnel 2^{ème} collègue, secrétaire du CE.

Composition de la délégation syndicale F.O. :

Par courrier du 29 septembre 2015, Madame Laurence FALICON-GENDREAU du syndicat F.O., a notifié à la direction la composition de la délégation F.O. concernant la négociation annuelle obligatoire 2016 :

Madame Laurence FALICON-GENDREAU, déléguée syndicale

Monsieur Salim ELAHOUEL, membre de la délégation syndicale

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

En cas d'empêchement d'un des membres désignés, suppléant Madame Catherine CHABRAN, délégué du personnel 1^{er} collègue.

Cette négociation a donné lieu à plusieurs réunions les 2 octobre 2015, 12 novembre 2015, 4 février 2016, 10 mars 2016 et le 7 avril 2016. Au terme de la réunion du 7 avril 2016 et aux discussions des 3 mai 2016 et 26 mai 2016, les parties ont acté la fin des négociations et la conclusion du présent accord à soumettre à la signature des délégués syndicales.

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 F.O., 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.

▪ Demande de revalorisation générale des salaires

Le syndicat F.O. ainsi que le syndicat C.F.D.T. ont demandé une revalorisation générale des salaires. Pour le syndicat F.O. la demande portait sur 1,8 % pour tous. En effet pour le syndicat F.O., la revendication principale au titre de 2016 porte sur les salaires, élément majeur constitutif du pouvoir d'achat des agents et salariés.

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

Après deux années d'échec des négociations et à l'issue de trois séances de négociations en Commission paritaire nationale, les délégations des employeurs et des salariés sont tombées d'accord le 19 novembre 2015 sur une grille des rémunérations par catégories et niveaux. A l'issue de la dernière réunion de la Commission paritaire nationale qui s'est déroulée le 17 décembre 2015, six organisations syndicales ont apposé leur signature à l'avenant n° 2 à l'accord collectif du 24 novembre 2010 sur la classification des emplois et les barèmes de rémunérations de base dans les OPH qui est donc entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Par rapport à la dernière réunion revalorisation du barème des rémunérations qui datait du 1^{er} janvier 2013, cette grille des salaires représente une augmentation de 0,99%.

L'application de cette mesure aux salariés de MISTRAL Habitat a concerné 22 personnes sur les 78 salariés soumis au statut OPH pour un budget annuel de 7 300 euros chargés et une revalorisation salariale de 0,57 % à 1.35 % selon les personnes.

Concernant la demande de valorisation générale des salaires formulée par les organisations syndicales, 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 pour les privés, augmentation des salaires minimums pour les premières catégories, révision du régime indemnitaire, Il convient par ailleurs de prendre en compte les mesures concernant les éléments accessoires de rémunérations : mise en place d'un contrat d'intéressement à compter de l'année 2013, accord collectif d'entreprise et

convention de participation pour le volet prévoyance pour les risques invalidité et décès à compter du 01 janvier 2014, amélioration de la politique de retenue sur primes pour cause d'absence maladie, mise en place d'un accord collectif pour la complémentaire santé pour les privés et participation sous forme de labellisation pour les fonctionnaires à compter du 1^{er} janvier 2016...

Monsieur Benoît MONTINI rappelle que les loyers sont notre principale source de recettes. Pour l'année 2015 l'augmentation des loyers avait été de 0,47 %. Pour l'année 2016, l'augmentation des loyers est limitée à 0,02 % conformément à l'IRL (indice de révision des loyers) et à la délibération du Conseil d'Administration de MISTRAL Habitat du 16 décembre 2015. Il est de plus précisé que cette augmentation n'est pas applicable à l'ensemble des groupes de logements de MISTRAL Habitat, cela représente donc un budget global de recettes supplémentaires de 7000 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, l'ANCOLS (anciennement la MILOS) a indiqué que les dépenses de personnel de MISTRAL Habitat se situaient à un montant élevé par rapport aux ratios nationaux. La marge de manœuvre en terme financier de l'Office est donc très limitée en termes de politique salariale.

Dans ce contexte et au vu des éléments ci-dessus, Monsieur Benoît MONTINI souhaite donc continuer la politique de restriction budgétaire et de maîtrise des charges de personnel. Il n'y aura donc pas de revalorisation générale au titre de 2016 mis à part la revalorisation des salaires de base résultant de l'avenant n°2 de l'accord national de classification.

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 2014 et 2015. L'accord précédent prévoyait le versement jusqu'à l'issue de la négociation annuelle 2016.

Dans le cadre des revendications syndicales, il a été demandé a minima la prorogation du dispositif « complément familial » pour le syndicat F.O. et sa pérennisation pour le syndicat C.F.D.T. à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompue dans l'Office ; Il est rappelé que ce complément familial est actuellement 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 (37 bénéficiaires sur 78 salariés). 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 chaque année.

La direction a proposé en conséquence de le maintenir en le pérennisant mais que pour les salariés en place avec non application pour les nouveaux entrants et les nouvelles naissances.
Le dispositif serait donc gelé et s'éteindrait progressivement.

Le syndicat CFDT s'est positionné favorablement à la pérennisation de ce dispositif pour le personnel en place et son gel afin de pouvoir dégager des avancées qui bénéficieraient à l'ensemble du personnel.

Le syndicat F .O. Ouvrière s'est positionné sur un maintien dans les conditions actuelles applicables à la fonction publique territoriale afin de ne pas créer de disparité entre les statuts.

Monsieur Benoit MONTINI a rappelé que la mesure avait été instaurée pour une durée déterminée, reconduite d'année en année, dans l'attente de la mise en place de la prévoyance, de la complémentaire santé, de l'intéressement afin d'avoir une vision globale de la politique salariale et ses avantages annexes. L'ensemble des accords ayant été mis en place, il convient maintenant de se positionner et de voir s'il ne vaut mieux pas axer les efforts pour des mesures qui concernent l'ensemble des salariés, les prestations familles résultant plutôt de prestations sociales (allocations familiales) Le SFT va par ailleurs faire l'objet d'une refonte pour la fonction publique territoriale.

Pour rappel ce poste budgétaire représente 62 000 euros annuellement pour les privés et 62 000 euros pour les FPT.

- Le syndicat C.F.D.T. s'est positionné pour un accord NAO avec pérennisation du complément familial pour les salariés de droit privé et gel pour les nouveaux entrants et nouveaux enfants et augmentation corrélative du taux d'intéressement à 2% de la masse salariale au lieu de 1,80% et une carence pour maladie à 20 jours, position prise en considération d'un sondage réalisé auprès du personnel
- Le syndicat F.O. s'est positionné pour un accord NAO avec prorogation des conditions actuelles pendant la période de réorganisation avec maintien du complément familial jusqu'à l'issue des négociations NAO 2017 et reconduction des modalités d'attribution de l'intéressement à l'identique du précédent contrat.

A l'issue des négociations au titre de la NAO il n'a pas été possible de trouver une position commune entre les deux organisations syndicales :

Dans ces conditions la rédaction de l'accord de NAO prévoit le maintien du versement du complément familial sur 2016 et jusqu'à l'issue des négociations de la NAO 2017 mais sans pérennisation du dispositif.

La direction indique que pour les années à venir et dans le cadre des accords nationaux et d'entreprise en cours ou à venir, 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.

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 2017.

Accord sur la prorogation du versement du « complément familial » jusqu'à l'issue de la prochaine négociation annuelle obligatoire 2017

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 donc 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.

Il a été versé en juillet 2015 au titre de l'année 2014 un montant total brut de 92 708 euros. Pour l'année 2015 le montant total brut est de 75 395 euros, dû à une dégradation des indicateurs de la vacance financière.

A noter que la loi dite « macron » a modifié la date de versement de l'intéressement qui sera à compter de 2016 au plus tard le dernier jour du cinquième mois après la clôture de l'exercice social soit pour MISTRAL Habitat le 31 mai de chaque année

Les négociations en vue de la conclusion d'un nouveau contrat d'intéressement pour les années 2016-2017-2018 se sont déroulées les 12 novembre 2015, 10 mars 2016 et 7 avril 2016, 3 mai 2016 et 26 mai 2016.

Ce contrat après la phase de concertation et négociation va être soumis pour accord au conseil d'administration de MISTRAL Habitat pour une signature d'ici le 30 juin 2016.

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement de l'accord collectif d'entreprise sur l'intéressement pour les années 2016-2017-2018, le syndicat C.F.D.T a demandé la mise en place d'un plan d'épargne entreprise (PEE).

Cette disposition ne serait toutefois applicable que pour les salariés de droit privé. Cette question sera donc revue lors d'une NAO ultérieure.

Accord de la direction pour la conclusion d'ici le 30 juin 2016 d'un nouveau contrat d'intéressement pour les années 2016-2017-2018.



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

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 avec un niveau minimum de prestations et un taux de prise en charge conformes à ceux de l'accord national.

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 2015 cela a concerné 83 salariés et 72 agents soit 155 bénéficiaires.

Le coût annuel de la prise en charge pour MISTRAL Habitat a représenté un montant de 22 465 euros.

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 dès 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 s'est traduit par une hausse limitée des taux de cotisation pour la couverture prévoyance (décès, invalidité, incapacité de travail), qui ont été 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 a été conclu avec prise en charge de l'augmentation par MISTRAL Habitat dans les mêmes proportions que la cotisation initiale soit 50%.

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

MISTRAL Habitat a engagé pour sa part les négociations le 30 septembre 2013 sur l'étude des garanties et le niveau de participation de l'Office. La direction a lancé dans un premier temps la consultation pour les agents de droit privé dès avril 2015 afin de respecter les délais légaux de mise en place fixés au 1^{er} janvier 2016.

Salariés statut de droit privé OPH : accord collectif du 12/10/2015

Un accord collectif d'entreprise « protection sociale complémentaire – volet santé » a été conclu avec les organisations syndicales représentatives en date du 12/10/2015.

Les garanties pour les salariés de droit privé ont été mis en place à compter du 1^{er} janvier 2016 pour la durée du marché soit 5 ans (jusqu'au 31 décembre 2020) avec une participation pour une couverture famille pour l'ensemble des salariés.

7 CP

Taux de cotisation 2016 :

Composition familiale	Solution de base	Option régime amélioré
Isolé	1,22% du PMSS*	+ 0,22% du PMSS*
Famille	3,05% du PMSS*	+ 0,54% du PMSS*

* PMSS : plafond mensuel de Sécurité Sociale, valeur au 01/01/2016 : 3218 €

Répartition du taux de cotisation :

- MISTRAL Habitat : 0,50% de la solution de base (soit 0,61% du PMSS en isolé et 1,525 % du PMSS en famille)

Personnel relevant du statut FPT : « procédure de labellisation »

Dans le cadre de la mise en place d'une protection sociale complémentaire volet « santé », obligatoire pour les salariés de droit privé à compter du 1^{er} janvier 2016, MISTRAL Habitat a souhaité, dans un souci constant d'équité entre les statuts, accorder dans le cadre de la procédure de labellisation, une participation au bénéfice du personnel relevant de la Fonction Publique Territoriale dans le respect des dispositions du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 dans le cadre de la procédure de labellisation.

Le risque santé couvre l'atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité conformément à l'article 2 du décret du 8 novembre 2011.

La mise en œuvre de la participation de MISTRAL Habitat prend effet au 1^{er} janvier 2016 pour une couverture famille pour l'ensemble des agents FPT adhérent à un contrat labellisé.

Le montant et le taux maximum de l'aide accordée aux agents de MISTRAL Habitat ont été alignés sur ceux résultant de l'accord collectif d'entreprise pour les salariés de droit privé soit 0,61% du PMSS pour une participation concernant un contrat personne isolé et 1,525% pour une participation concernant un contrat famille, dans la limite de 50% du coût de leur cotisation.

Le budget global du coût de la complémentaire santé pour les deux statuts au titre du budget 2016 est de 140 000 euros.

Le syndicat CFDT a demandé une augmentation de la part employeur au financement de la complémentaire santé à hauteur de 65 % au lieu de 50 % actuellement et ce dès le 1^{er} janvier 2017.

Report de la question de l'augmentation du taux de financement de la complémentaire santé à une NAO ultérieure

ARTICLE 4 – AUTRES AVANTAGES OU DISPOSITIONS

Révision de la classification des emplois

Les deux organisations syndicales s'accordent pour demander la révision de la classification sur certains emplois actuels, la cotation de nouveaux emplois en fonction de l'évolution des métiers et de la réorganisation des services.

Accord de la direction pour le lancement de la révision de la classification des emplois dans le cadre de la réorganisation des services qui sera conduite dès 2016

Mise en place d'une commission d'étude des dossiers des fonctionnaires avant envoi à la CAP pour les avancements de grades et d'échelons.

S'agissant d'une demande concernant les agents fonctionnaires : point d'information

Il s'agit d'une demande constante des organisations syndicales, dans un souci de transparence et de déroulement de carrière et d'accès à la promotion pour les agents fonctionnaires. Cette demande, également portée par le secrétaire du comité d'entreprise auprès du conseil d'administration, a reçu un avis favorable du Conseil d'Administration de l'Office.

Une commission pré-cap a été instaurée, constituée de représentants de chacune des organisations syndicales représentatives.

Les réunions de pré-cap se sont déroulées 19 janvier et 1^{er} février 2016 pour les avancements d'échelons et le 3 et le 17 mars 2016 concernant les avancements de grade et la promotion interne.

Les organisations syndicales se déclarent satisfaites de la mise en place de cette CAP et de l'information transmise au personnel concernant les listes d'aptitude qui s'inscrivent dans une politique de transparence et d'équité.

Le syndicat C.F.D.T. a également demandé à ce que soit étudiée la possibilité de conclure une convention cadre d'avancement de carrière avec le CDG 84.

Accord de la direction pour la mise en place d'une pré-cap dès 2016 pour les avancements d'échelon, de grades et promotion interne pour les fonctionnaires

Mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

S'agissant d'une demande concernant les agents fonctionnaires : point d'information

Cette question a été introduite par le syndicat C.F.D.T. concernant la mise en place des mesures statutaires de la RIFSEEP issues des décrets qui doivent paraître et qui concernent les agents de statut FPT. La direction va mettre en place un groupe projet. Le syndicat F.O. n'a pas abordé cette question et se montre plus réservé sur ce dispositif dont tous les décrets de mise en application ne sont pas parus.

Cette réflexion s'inscrira également dans le cadre de la réflexion sur la mise en place d'une part variable individualisée dans la rémunération des personnels.

ARTICLE 5 – DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans la 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 (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 et relatifs à la durée du temps de travail, au travail de nuit 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.

L'accord collectif sur la durée du travail a été signé le 7 août 2014 par l'organisation syndicale représentative majoritaire, la C.F.D.T. 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.

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 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 par 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)

Concernant les rémunérations moyennes par catégorie, Madame FALICON-GENDREAU a fait état d'une demande d'une salariée pour laquelle une réponse a été apportée par la direction.

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. MISTRAL Habitat remplit ses obligations en terme d'emploi de travailleurs handicapés.

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. Une enquête a été également menée au niveau de la fédération nationale des offices.

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.

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.

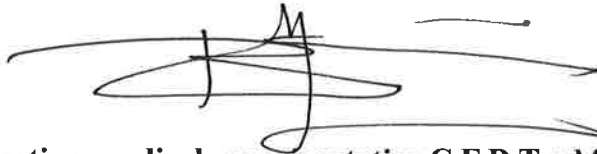
Le présent accord est rédigé en 5 exemplaires.

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 13 juin 2016

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



- **L'organisation syndicale représentative C.F.D.T.** : Madame Christine PELEGRIN,



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