



**Mistral Habitat**

***ACCORD  
D'INTERESSEMENT  
2016 - 2017 - 2018***

**ENTRE :**

**L'OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT DU DEPARTEMENT DE VAUCLUSE DENOMME MISTRAL HABITAT**  
Dont le siège est situé 38, boulevard Saint Michel à Avignon  
Représenté par Monsieur Benoit MONTINI agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

**ET:**

Les délégations syndicales suivantes :

- **L'organisation syndicale représentative CFDT**, représentée par Madame Christine PELEGRIN, délégué syndical dûment désigné en date du 27 janvier 2015,
- **L'organisation syndicale représentative F.O.**, représentée par Madame Laurence FALICON-GENDREAU, déléguée syndicale dûment désignée en date du 15 décembre 2014.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :



## TABLE DES MATIERES

**PREAMBULE**

**ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD**

**ARTICLE 2 : DUREE, DENONCIATION, REVISION ET RENOUVELLEMENT DE L'ACCORD**

**ARTICLE 3 : CARACTERISTIQUES DE L'INTERESSEMENT**

**ARTICLE 4 : BENEFICIAIRES**

**ARTICLE 5 : PLAFONNEMENT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT**

**ARTICLE 6 : CALCUL DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT.**

**ARTICLE 7 : DETERMINATION DE LA PRIME INDIVIDUELLE D'INTERESSEMENT**

**ARTICLE 8 : PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DE L'INTERESSEMENT**

**ARTICLE 9 : VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT**

**ARTICLE 10 : REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INTERESSEMENT**

**ARTICLE 11 : INFORMATION DES BENEFICIAIRES**

**ARTICLE 12 : INFORMATION ET SUIVI DE L'APPLICATION**

**ARTICLE 13 : REGLEMENT DES LITIGES**

**ARTICLE 14 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

## PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise, des articles 26 et 47 du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 et de l'accord collectif national en faveur du développement de l'intéressement collectif des Offices publics de l'habitat en date du 19 juin 2013.

C'est animé par la volonté d'associer plus encore le personnel de MISTRAL Habitat à une gestion dynamique et efficace de l'établissement que la Direction et les organisations syndicales représentatives ont conclu ce deuxième accord d'intéressement portant sur les trois prochains exercices, c'est-à-dire 2016, 2017 et 2018.

Ainsi, si au cours de la période du premier accord d'intéressement la mobilisation de l'ensemble du personnel en faveur du développement de l'office et de la réalisation de ses missions d'intérêt général a été démontrée, elle demeure nécessaire pour la pérennité de l'établissement.

Dans le cadre de la conclusion de ce nouvel accord, et afin d'assurer un juste retour financier à l'implication de l'ensemble du personnel, il est proposé que les indicateurs à retenir soient ceux qui sont en lien avec l'amélioration de la qualité de service auprès des locataires, le travail quotidien de service public des agents de MISTRAL Habitat et la déclinaison des objectifs définis par le Plan Stratégique du Patrimoine validé par le Conseil d'Administration du 12 février 2016. C'est pourquoi, les objectifs annuels assignés à chacun de ces indicateurs ont été soit reconduits soit modifiés en fonction des nouvelles orientations patrimoniales et financières.

Il est rappelé que les critères de répartition retenus ont été choisis afin d'associer collectivement les collaborateurs de MISTRAL Habitat aux résultats et aux performances de l'Office pour que la part d'intéressement revenant à chacun soit calculée en fonction de sa participation effective aux résultats obtenus par MISTRAL Habitat.

### **ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de calcul, de répartition et de versement de l'intéressement au bénéfice des collaborateurs de Mistral Habitat qui peuvent y prétendre.

### **ARTICLE 2 : DUREE, DENONCIATION, REVISION ET RENOUVELLEMENT DE L'ACCORD**

#### **a) Durée**

Le présent accord est conclu, conformément à la loi, pour une durée de trois ans et s'applique donc aux exercices allant du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2018.

#### **b) Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé partiellement ou totalement à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. Pour aboutir, la dénonciation nécessite l'accord de l'ensemble des signataires. Enfin la dénonciation doit être notifiée, à l'initiative de la partie demandeuse, par lettre recommandée avec avis de réception à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

#### **c) Révision**

Il pourrait être révisé, pendant sa durée d'application, par accord des signataires, si sa mise en œuvre n'apparaissait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration. Dans ce cas, un avenant serait conclu entre les parties signataires avant la fin du premier semestre d'une année civile pour être applicable à ladite année.

#### **d) Renouvellement**

L'accord pourra être renouvelé dans les mêmes formes que lors de sa conclusion, dans les mêmes termes ou avec des aménagements.

Si le renouvellement est décidé, le nouvel accord sera conclu avant la fin du premier semestre suivant le dernier exercice d'application du présent accord (soit avant le 30 juin 2019).

### **ARTICLE 3 : CARACTERISTIQUES DE L'INTERESSEMENT**

Conformément aux dispositions en vigueur, les sommes attribuées aux personnels en application de l'accord d'intéressement, n'ont pas le caractère de rémunération (elles sont cependant assujetties à la CSG ainsi qu'à la CRDS).

Les montants versés ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'établissement ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Etant donné qu'il dépend du résultat de l'entreprise, l'intéressement présente un caractère aléatoire, il est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Par ailleurs, un intéressement sera versé uniquement si le montant de la Capacité d'Autofinancement (CAF) est supérieur à 0.

En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'Intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

#### **ARTICLE 4 : BENEFICIAIRES**

Conformément à l'article 26 du décret n°2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des offices publics de l'habitat, l'accord d'intéressement bénéficie **aux salariés de droit privé** relevant du Code du travail (en application des articles L3311-1 et suivants),

Conformément à l'article 47 - II du décret n°2011-636 du 8 juin 2011, sous réserve de la validation du conseil d'administration par voie de délibération, les agents publics employés par l'Office peuvent bénéficier de l'intéressement. Une délibération a été prise en Conseil d'Administration en date du../6/2016 afin de faire bénéficier du présent accord d'intéressement les **agents fonctionnaires** de MISTRAL Habitat relevant du statut de la fonction publique territoriale.

En application de l'article R 421-20-1 2° du Code de la construction et de l'Habitation, **le directeur général** peut bénéficier de l'intéressement des salariés au titre du contrat collectif d'intéressement. Une délibération en ce sens a été prise par le Conseil d'Administration.

Il s'applique aux collaborateurs sous contrat à durée déterminée ou indéterminée et dont l'ancienneté est au moins égale à trois mois à la date de clôture de l'exercice concerné, que celle-ci ait été acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail.

L'ancienneté correspond à l'appartenance juridique à l'établissement.

Sa durée est déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, que celle-ci ait été acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail.

L'intéressement est réparti proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. L'intéressement est dû à tout collaborateur quittant l'entreprise dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté requises.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de présence dans l'établissement n'est pas proratisée dans le calcul de l'ancienneté.

#### **ARTICLE 5 : PLAFONNEMENT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT**

Conformément à l'article 26 du décret n°2011-636 du 8 juin 2011, la prime globale d'intéressement versée au titre d'un exercice ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés aux collaborateurs concernés par l'accord pendant le même exercice et le cas échéant, de la rémunération annuelle du directeur s'il bénéficie également de l'accord en application de l'article R. 421-20-1 du code de la construction et de l'habitation, dès lors que l'établissement a un résultat d'exploitation excédentaire (hors subvention d'équilibre). Toutefois lorsque le résultat d'exploitation est déficitaire avant la comptabilisation de subventions d'équilibre, le plafond de versement est fixé à 2 % de cette même masse salariale.

Dans le cadre du présent accord, le taux de plafonnement global retenu à MISTRAL Habitat pour les 3 prochains exercices est fixé à 2 % en cas de résultat d'exploitation excédentaire avant comptabilisation de subventions d'équilibre (source : liasse fiscale n°2052) et de 1 % en cas de résultat d'exploitation déficitaire.

#### **ARTICLE 6 : CALCUL DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT.**

***La valeur est exprimée en pourcentage de la masse salariale brute perçue au cours de l'année par les personnels concernés par l'accord durant l'exercice concerné (pour les salariés soumis au droit privé : salaire + prime assimilable au salaire, conformément au Code du Travail, pour le Directeur Général : rémunération brute annuelle, pour les FPT : le total mentionné dans cet article inclut la somme des rémunérations brutes qui leur sont versées conformément au décret du 8/06/2011).***

### **a) Calcul du taux de l'intéressement global**

Le taux de l'intéressement global ( $I_N$ ) sera égal à la somme pondérée des intéressements ( $I_i$ ) calculés pour chacun des indicateurs.

Le taux de pondération retenu pour l'ensemble des indicateurs est = 0.25%.

I1 - L'évolution en nombre de la vacance locative de moins d'un an

I2 - L'évolution des impayés de loyer

I3 - L'évolution de délai de clôture des réclamations

I4 - Le nombre de logements réhabilités mis en chantier au cours de l'année N

$$I_N = [0,25 * I1] + [0,25 * I2] + [0,25 * I3] + [0,25 * I4]$$

### **b) Les indicateurs retenus**

#### **I1) LA VACANCE**

Sont pris en compte dans la détermination de la valeur, les logements « habitation » vacants (disponibles et indisponibles) de moins de un an au 31/12/N hors ceux destinés à la démolition, sur lesquels l'Office est en mesure d'agir pour réduire la vacance. Cette notion de logement vacant est celle qui est le plus couramment utilisée dans l'analyse de l'activité et des résultats de l'établissement (source : Logiciel PREM).

#### **Calcul**

##### **Comparaison N / N-1**

I1 = 0,25 en cas de baisse de la vacance entre le 31/12/N et le 31/12/N-1

Jusqu'à +0,75 en fonction du résultat du calcul suivant :

% d'évolution de la vacance entre N et N-1 x -1/10

##### **Comparaison N / Moyenne des 3 dernières années (N-1, N-2 et N-3)**

I1 = 0,25 en cas de baisse de la vacance entre le 31/12/N et le 31/12/N-1

Jusqu'à +0,75 en fonction du résultat du calcul suivant :

% d'évolution de la vacance entre N et N-1 x -1/10

***Le résultat le plus fort de ces deux calculs sera retenu pour celui de la prime globale (il ne pourra être inférieur à 0). Dans le cadre d'un résultat d'exploitation déficitaire il sera, en outre, réduit de moitié.***

#### **I2) LES IMPAYES**

Sont pris en compte dans la détermination de la valeur, le nombre de locataires présents et partis en impayés de plus de 3 mois (en valeur de loyer mensuel individuellement du) au 31/12/N sur lesquels l'Office est en mesure d'agir pour réduire les risques d'impayés et prévenir les expulsions. Cette notion de d'impayés de plus de trois mois (au-delà duquel la CAF ne verse plus l'APL et donc rend la dette exponentiellement plus lourde du locataire) est celle qui est le plus couramment utilisée dans l'analyse de l'activité et des résultats de l'établissement (source : Logiciel PREM).

Est considéré comme en impayé, tout locataire dont la situation n'est pas en règle au lendemain du terme des échéances de loyers, charges et stationnements rattachés au logement.

### Calcul

#### Comparaison N / N - 1

I2=0,25 en cas de baisse du nombre de locataires présents et partis en impayés entre le 31/12/N et le 31/12/N-1

Jusqu'à +0,75 en fonction du résultat du calcul suivant :

% d'évolution des impayés du nombre de locataires présents et partis N et N-1 x -12/1000

#### Comparaison N / Moyenne des 3 dernières années (N-1, N-2 et N-3)

I2=0,25 en cas de baisse du nombre de locataires présents et partis en impayés entre le 31/12/N et le 31/12/N-1

Jusqu'à +0,75 en fonction du résultat du calcul suivant :

% d'évolution des impayés du nombre de locataires présents et partis N et N-1 x -12/1000

**Le résultat le plus fort de ces deux calculs sera retenu pour celui de la prime globale (il ne pourra être inférieur à 0). Dans le cadre d'un résultat d'exploitation déficitaire il sera, en outre, réduit de moitié.**

### I3) LA QUALITE DE SERVICE – SUIVI DES RECLAMATIONS

Sont pris en compte dans la détermination de la valeur, les réclamations enregistrées et clôturées (objet de la réclamation atteint) en moins de trente jours au 31/12/N, sur lesquelles l'Office est en mesure d'agir pour améliorer la satisfaction des locataires. Cette notion de réclamation est celle qui est le plus couramment utilisée dans l'analyse de l'activité et des résultats de l'établissement (source : Logiciel PREM).

### Calcul

#### Comparaison N / N - 1

I3 = 0,25 en cas d'augmentation du taux de réclamations clôturées en moins de 30 jours entre le 31/12/N et le 31/12/N-1

Jusqu'à +0,75 en fonction du résultat du calcul suivant :

% d'évolution du taux de réclamations clôturées en moins de 30 jours entre N et N-1 x 6/100

#### Comparaison N / Moyenne des 3 dernières années (N-1, N-2 et N-3)

I3 = 0,25 en cas d'augmentation du taux de réclamations clôturées en moins de 30 jours entre la valeur au 31/12/N et la moyenne des 3 dernières années.

Jusqu'à +0,75 en fonction du résultat du calcul suivant :

% d'évolution du taux de réclamations clôturées en moins de 30 jours entre N et la moyenne des 3 dernières années x 6/100

**Le résultat le plus fort de ces deux calculs sera retenu pour celui de la prime globale (il ne pourra être inférieur à 0). Dans le cadre d'un résultat d'exploitation déficitaire il sera, en outre, réduit de moitié.**

### I4) LA MISE EN CHANTIER DE LOGEMENTS REHABILITES

Sont comptabilisés dans la détermination de la valeur (R) : tous les logements faisant l'objet d'une réhabilitation après accord locatif avec les habitants. Le document faisant foi est : le rapport d'activité de l'année.

### Calcul

Pour cet indicateur, la Direction définit pour trois ans : d'une part, un seuil minimum ou tolérance (Smini) en dessous duquel elle estime que la réhabilitation du parc de Mistral Habitat est insuffisant, d'autre part un objectif (Obi) cohérent avec les objectifs définis par le PSP de Mistral Habitat.

- Si pour cet indicateur, le résultat obtenu (Ri) est compris entre le seuil mini (Smini) et l'objectif fixé (Obj), la formule de calcul de l'intéressement pour cet indicateur sera la suivante :

$$I4 = ((R - S_{\text{mini}}) / (Obj - S_{\text{mini}}))$$

- Si pour cet indicateur, le résultat obtenu (R) est inférieur au seuil mini (Smini) :

$$I4 = 0$$

- Si pour cet indicateur, le résultat obtenu (R) est supérieur à l'objectif fixé (Obj) :

$$I4 = 1$$

Le nombre de logements à réhabiliter mis en chantier en cumulé sur 3 ans.	Au 31/12/2016	Au 31/12/2017	Au 31/12/2018
OBJECTIF en cumulé	320	580	760
SEUIL MINI en cumulé	230	420	680

### **c) Calcul de la prime globale**

$$\text{Prime N} = I_N \times \text{salaires bruts N versés aux collaborateurs concernés}$$

## **ARTICLE 7 : DETERMINATION DE LA PRIME INDIVIDUELLE D'INTERESSEMENT**

Le montant de la prime individuelle sera calculé en fonction du taux de présence

### **a) calcul du taux de présence**

Le taux de présence est déterminé au moyen du calcul suivant :

$$\frac{\text{Nombre de jours de présence de l'année N}}{\text{Nombre de jours théoriques de travail de l'année N}} \times 100 \times \text{taux d'emploi sur l'année (*)}$$

(\*) *Quotité de travail sur l'année n x temps de présence contractuelle sur l'année. Le taux d'emploi est ainsi minoré lorsque le collaborateur est arrivé ou parti en cours d'année.*

Dans le calcul du nombre de jours de présence on retranche les éléments suivants :

- les jours d'arrêt maladie après application d'une franchise de 20 jours calendaires,
- les services non faits, absences non justifiées
- le congé parental,
- le congé sans solde, congés sabbatique
- congés création d'entreprise
- le congé individuel de formation,
- les périodes de suspension du contrat de travail.

### **b) calcul de la part de prime individuelle**

$$\text{Prime globale d'intéressement} \times \frac{\text{Taux de présence de l'agent}}{\Sigma \text{ des taux de présence}}$$

*R CP*

#### **ARTICLE 8 : PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DE L'INTERESSEMENT**

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte, ou la moitié du total des plafonds mensuels concernés en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année.

#### **ARTICLE 9 : VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT**

La prime individuelle est versée à chaque bénéficiaire en une seule fois au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice,

Les versements tardifs produisent un intérêt calculé au taux légal.

#### **ARTICLE 10 : REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INTERESSEMENT**

L'intéressement n'a pas le caractère de rémunération pour l'application de la législation du travail et de la législation de la sécurité sociale. Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'établissement ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

En application de la législation actuellement en vigueur, l'intéressement versé aux salariés :

- est exonéré de charges sociales (sécurité sociale, retraite, ...)
- est soumis à l'impôt sur le revenu (sous réserve des dispositions de l'article 10) ainsi qu'à la CSG et la CRDS.
- Est soumis au forfait social selon conditions d'assujettissement.

#### **ARTICLE 11 : INFORMATION DES BENEFICIAIRES**

Toute somme attribuée à un salarié en application du présent accord d'intéressement doit faire l'objet d'une notification distincte de la fiche de paie.

Le contenu de la fiche remise à chacun des bénéficiaires comportera :

- le montant de la prime globale d'intéressement,
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant des droits attribués au collaborateur,
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS.

En outre il comprendra en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Enfin, lorsqu'un collaborateur susceptible de percevoir l'intéressement quitte l'établissement en cours d'exercice, il devra laisser à la Direction des Ressources Humaines les informations nécessaires à son information et au versement de sa prime (adresse, relevé d'identité bancaire).

S'il ne peut être atteint à sa dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'établissement pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire. Au-delà, elles seront affectées au fonds de solidarité vieillesse.



## **ARTICLE 12 : INFORMATION ET SUIVI DE L'APPLICATION**

Les organisations syndicales sont chargées de suivre l'application des dispositions du présent accord.

Une commission de l'intéressement est instituée par les parties signataires. Elle est composée de trois membres de chacune des organisations syndicales signataires, du directeur général ou son représentant, du directeur des ressources humaines ou son représentant.

Elle se réunit au moins une fois par an au moment du calcul de la prime d'intéressement afin que la direction informe les organisations syndicales sur les indicateurs retenus pour la détermination du montant de l'intéressement et les plans d'actions éventuels mis en place pour tenir les objectifs.

La commission a pour rôle de veiller à l'application du présent contrat. A ce titre, elle peut avoir accès aux documents ayant servi au calcul par la DRH, du montant de l'intéressement global.

Ces documents sont tenus à sa disposition par la Direction, huit jours avant la date prévue pour sa réunion.

En outre il est convenu par les parties signataires qu'une 1<sup>ère</sup> réunion de suivi se tiendra dans les 6 mois à compter de la signature du présent accord et avant le 31 décembre 2016. Celle-ci aura pour but l'étude des indicateurs et du bilan chiffré relatif à l'absentéisme, et ainsi l'impact de la franchise des 20 jours mentionnés à l'article 7- a) du présent accord.

Par ailleurs une information annuelle sera transmise au Comité d'Entreprise. Dès lors, la direction communiquera aux membres du Comité d'Entreprise les résultats définitifs et tous éléments leur permettant d'en appréhender le calcul.

## **ARTICLE 13 : REGLEMENT DES LITIGES**

Les litiges qui pourraient survenir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont soumis à la Délégation Unique du Personnel. Celui-ci se réunit et statue avec un représentant de la Direction.

En cas de défaut de décision, l'avis de l'Inspecteur du Travail peut être demandé par les signataires du présent accord.

Si, après cet avis, le désaccord subsiste, la juridiction compétente peut être saisie.

## **ARTICLE 14 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

### **a) Publicité**

Une copie du présent accord sera :

- affichée au siège de Mistral Habitat ainsi que dans chacune des agences pendant un mois complet après son dépôt,
- consultable sur l'intranet de l'établissement
- disponible auprès du service RH
- remise à chaque collaborateur
- remise à tout nouvel embauché,

### **b) Dépôt**

Conformément à la Loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006, le présent accord, comme ses avenants éventuels, sera déposé au plus tard 15 jours après le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, c'est à dire au plus tard le 15 juillet.

En outre, et en application du décret n°2006-568 du 17 mai 2006, l'accord ainsi que le procès-verbal de la réunion du Comité d'Entreprise seront déposés auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Ensuite un exemplaire sera déposé auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes d'Avignon.

Enfin, un exemplaire de l'accord sera remis à chacune des parties signataires.

Fait en Cinq exemplaires originaux,  
Dont un pour la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi,  
UN pour le Secrétariat Greffe des Prud'hommes d'Avignon,  
UN pour chacune des organisations syndicales,  
UN pour l'organisme.

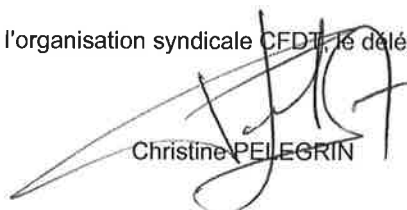
Fait à AVIGNON  
Le 13 juin 2016

Le Directeur Général



Benoit MONTINI

Pour l'organisation syndicale CFDT, le délégué syndical



Christine PELEGRIN

Pour l'organisation syndicale FO, le délégué syndical

Laurence FALICON-GENDREAU