



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF

A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017

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 Philippe BRUNET-DEBAINES

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 :

DFG
PM CP 1

Préambule

Conformément aux articles L 2242-5 et suivants et L 2242-8 et suivants du Code du travail, par courrier en date du 16 août 2016, la direction générale a invité les organisations syndicales à engager les négociations annuelles obligatoires pour l'année 2017 portant, d'une part, sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée et, d'autre part, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, le droit à la déconnexion mis en place par la loi du 8 août 2016 relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a été également examiné.

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 de deux membres représentants du personnel ainsi que d'un suppléant. Monsieur Philippe BRUNET-DEBAINES, 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 2017, le 6 octobre 2016, Madame Christine PELEGRIN a donné la composition de la délégation syndicale pour le syndicat CFDT concernant la négociation annuelle obligatoire 2017 :

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 comité d'entreprise.

Composition de la délégation syndicale F.O. :

Par courrier du 29 septembre 2016, 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 2017 :

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 Monsieur Michel PEREZ, délégué du personnel suppléant 2^{ème} collègue.

Cette négociation a donné lieu à plusieurs réunions les 6 octobre 2016, 9 novembre 2016, 24 novembre 2016, 15 décembre 2016, 5 janvier 2017 et 11 janvier 2017, réunion de clôture.

Au terme de la dernière réunion, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

 2

Les documents suivants ont été remis et commentés aux délégués syndicaux :

Effectifs

- Synthèse de l'effectif et répartition par service, catégorie et niveau
- Répartition des salariés de statut privé par nature de contrat (CDI, CDD, contrats aidés)
- Mouvements du personnel (embauches, départs..)
- Prévision d'emploi

Salaires et autres éléments de rémunérations

- Rémunérations mensuelles brutes moyennes par sexe, catégorie et statut
- Montant brut des autres éléments de salaire fixes perçus
- Montant brut annuel des primes des salariés privés et du régime indemnitaire versé aux agents FPT
- Avantages en nature
- Masse salariale par année
- Charges sociales par années dont exonérations et subventions de l'Etat sur les contrats d'accompagnement dans l'emploi
- Montant de l'intéressement versé, le pourcentage de la masse salariale représenté par cette prime d'intéressement, le montant individuel moyen et le nombre de bénéficiaires
- La participation de l'Office au financement de la prévoyance et à la mutuelle frais de santé
- Éléments chiffrés concernant les tickets restaurant distribués
- Bilan chiffré des personnes en longue maladie, maladie de longue durée
- Allocations de retour à l'emploi versées

Organisation du travail

- Répartition du temps de travail : durée hebdomadaire, cycles, horaires de travail
- Répartition du personnel en fonction de l'aménagement du temps de travail
- Heures supplémentaires
- Etat des temps partiel (nombre, emplois occupés, sexe)
- Congés exceptionnels

Rapport annuel de la situation comparée femmes/hommes

Situation des travailleurs handicapés

Information sur la mise à disposition des salariés

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 pouvant s'appliquer aux agents relevant du statut de la fonction publique territoriale, le présent accord concerne exclusivement les salariés de statut privé de MISTRAL Habitat.

ARTICLE 2 – REMUNERATION

2-1 PROPOSITIONS DES SYNDICATS RELATIVES AUX SALAIRES EFFECTIFS


 
3

Demandes du syndicat C.F.D.T :

- Augmentation générale des salaires de + 2,4%.
- Augmentation de la part patronale concernant le contrat santé à hauteur de 75% au lieu des 50%
- Mise en place d'un remboursement forfaitaire pour les frais de transport des salariés ne pouvant pas bénéficier de transport en commun.
- Pérennisation du versement du complément familial pour les salariés de droit privé.
- Augmentation du coefficient du taux de l'intéressement de 2% à 5 % de la masse salariale

Demandes du syndicat F.O. :

- Maintien du versement du complément familial (sur la base du supplément familial versé aux FPT) et sa pérennisation tant qu'il y aura des fonctionnaires à MISTRAL Habitat.
- Salaires : augmentation de 1,6% pour tous + 0,20% supplémentaires pour la catégorie I – niveau 1 et 2 et la catégorie II – niveau 1.
- Augmentation de 10% de la participation employeur sur la protection sociale complémentaire « santé » soit 50% à 60% quel que soit le contrat (isolé ou famille).

Rappel que le principe « d'égalité de traitement » soit respecté entre les deux statuts de personnels (FPT/OPH) présents au sein de MISTRAL Habitat. Ainsi le syndicat F.O a demandé l'application des mesures ci-dessus énoncées aux agents relevant du statut FPT, et notamment en ce qui concerne la protection sociale complémentaire « santé » ainsi que pour l'augmentation des salaires, par son application au travers du régime indemnitaire inhérent à chaque filière et cadre d'emplois.

2-2 PROPOSITIONS DE LA DIRECTION RELATIVES AUX 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.

En second lieu il est précisé que des négociations ont été engagées au niveau de la branche par la Commission paritaire nationale (CPN) au sujet de la revalorisation du barème des rémunérations de base. Suite à la réunion de la Commission paritaire nationale du 15/12/2016, un accord de revalorisation du barème des rémunérations de base entre + 0,20 % et + 1%, selon les catégories, a été ouvert à la signature des organisations syndicales pour l'année 2017.

Par ailleurs, il est prévu une augmentation du point d'indice de la fonction publique territoriale à hauteur de 0,6% au 01/02/2017.

La direction a précisé le contexte dans lequel intervenait cette négociation salariale et a souligné la nécessité de maîtriser la masse salariale dans la mesure les frais de personnel demeurent supérieurs.

La marge de manœuvre en terme financier de l'Office est donc très limitée en termes de politique salariale. L'année 2016 a été marquée par la baisse des effectifs dans la continuité des préconisations de l'audit organisationnel.

Par ailleurs afin de relever les défis liés à la réorganisation des services et l'amélioration des indicateurs métiers (réduction de la vacance, amélioration de la qualité de service...) la direction souhaite revoir la politique de rémunération.

2/6
4
CP

La direction souhaite mettre en place une rémunération variable pour le personnel par le biais du versement d'une prime annuelle sur objectifs qui serait fonction des résultats et de la réalisation des objectifs individuels fixés par la hiérarchie pour les salariés de droit privé au travers notamment des outils RH (entretien annuel d'évaluation professionnelle).

A titre informatif, la déclinaison pour les agents de statut FPT pourrait se faire par l'instauration d'un complément indemnitaire annuel (CIA) dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire – l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel – RIFSEEP - pour les FPT.

Les syndicats F.O. demandent la définition de critères d'attribution dans un objectif de transparence, d'objectivité et d'impartialité.

La mise en place et les conditions de versement d'un « complément familial » pour les salariés de droit privé avaient été définies et reconduites par période annuelle dans les précédents accords relatifs aux négociations annuelles obligatoires des années 2010 à 2016. L'accord précédent prévoyait le versement jusqu'à l'issue de la négociation annuelle 2017.

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 (30 bénéficiaires sur 66 salariés au 31/12/2016). 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.

La direction préfère axer les mesures collectives sur des mesures qui soient profitables à l'ensemble des salariés et non sur un critère de composition familiale.

La direction propose en conséquence une augmentation de la part patronale à la complémentaire frais de santé pour la porter de 50 % à 60 % en contre partie du gel de la mesure supplément familial pour les salariés de droit privé tel que défini à l'article 2-3..

2-3 – RESULTAT DES NEGOCIATIONS RELATIVES AUX SALAIRES EFFECTIFS

- Désaccord sur l'augmentation générale des salaires pour 2017.

La direction défend sa stratégie et souhaite que l'Office se donne les moyens de pouvoir réaliser la réorganisation des services dans un secteur de plus en plus concurrentiel. Les organisations syndicales sont conscientes du contexte et des enjeux majeurs pour l'Office.

Les parties au présent accord sont parvenues à un accord sur le « complément familial ». Cet accord est le suivant :

Le versement du complément familial pour les salariés de droit privé est pérennisé mais uniquement pour les salariés en bénéficiant au jour de la signature du présent accord.

LF6
PM CP 5

En conséquence, les nouveaux salariés embauchés et les salariés présents qui auront un an d'ancienneté après la signature du présent accord, ne pourront pas en bénéficier. Pour les salariés présents à la signature du présent accord, le montant du complément sera plafonné au montant individuel selon la situation à la signature au présent accord. Seuls les enfants à charge ouvrant droit, à cette date, au bénéfice du complément familial, pourront être pris en compte dans le complément familial qui sera versé selon les modalités et conditions applicables au « supplément familial de traitement » dont bénéficient les agents de la fonction publique territoriale.

Ainsi que les nouveaux enfants à charge pour le personnel présent à la signature du présent accord ne pourront jamais en bénéficier.

Ce dispositif s'éteindra donc progressivement au fur et à mesure de l'avancée en âge des enfants déclarés à charge à la signature de la présente.

ARTICLE 3 – 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).

L'accord collectif sur la durée du travail a été signé le 7 août 2014 par la CFDT 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.

Suite à une réflexion sur l'organisation du temps de travail dans le cadre de la réorganisation des services, la direction a dénoncé l'accord collectif d'entreprise relatif à la durée du travail en date du 3 octobre 2016.

Sans attendre la fin du préavis de dénonciation fixé à 3 mois, les négociations ont été ouvertes dès le 24/11/2016 et devront se poursuivre au cours de l'année 2017. Les discussions devront porter sur l'organisation du temps de travail, les horaires et notamment ceux des agents de proximité, du nouveau service relations clients (centre d'appels).....

ARTICLE 4– EPARGNE SALARIALE

Il est rappelé que le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 dans ses articles 26 et 47 stipule que:

« 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 premier accord d'intéressement avait été signé en juin 2013 pour une durée de trois ans de 2013 à 2015.

Un nouvel accord d'intéressement a été conclu le 13 juin 2016 pour une durée de trois ans, à savoir 2016-2017-2018 qui porte le taux d'intéressement sur la masse salariale de 1,8% à 2%.

Il est convenu entre les parties que ce taux puisse être revu à l'occasion des futures négociations.

6
JF6
RM CP

ARTICLE 5
SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION ET DES DIFFERENCES DE
DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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 est rappelé qu'un accord collectif d'entreprise sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes a été signé le 24 juin 2014 au sein de MISTRAL Habitat pour une durée de trois ans.

Les trois objectifs de progression qui ont été retenus dans l'accord sont :

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

Des indicateurs de suivi ont été négociés dans l'accord collectif et sont 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.

La négociation dans le cadre du présent accord porte donc sur le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux ont constaté que les indicateurs de suivi étaient régulièrement renseignés et qu'ils permettaient valablement de mesurer la situation.

Etant entendu que le suivi de ces indicateurs repris dans le rapport annuel ne met pas en évidence de disparité particulière entre les femmes et les hommes., 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.

ARTICLE 6- PREVOYANCE

6-1 Prévoyance (décès, incapacité temporaire, permanente ou invalidité)

- Salariés statut de droit privé OPH : accord collectif du 18 octobre 2013

Un accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place d'un régime de 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 a été complété par un avenant en date du 24 mars 2015, suite à la mise en œuvre du dispositif de portabilité, qui s'est traduit par une hausse limitée des taux de cotisation qui ont été portés à compter du 1^{er} avril 2015 pour les salariés de droit privé à 1,04 %.

Jfb
7
mm CP

Cet accord collectif à adhésion obligatoire concerne tous les salariés ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'Office. La durée de l'accord est de 6 ans. La répartition de la cotisation est de 50 % à charge de MISTRAL Habitat, 50 % à charge du salarié.

Par courrier du 21 novembre 2016 l'assureur a notifié à MISTRAL Habitat que les taux de cotisation prévoyance allaient être révisés à la hausse à compter du 1^{er} janvier 2017 et qu'ils seraient portés à : 1,09% de la rémunération (au lieu de 1,04% précédemment). La direction a demandé un report de l'augmentation au 1er avril 2017 afin de pouvoir mener les négociations avec les organisations syndicales et attend un accord écrit.

- Agents relevant du statut de la FPT : convention de participation

A titre purement informatif il est rappelé que suite à la mise en place obligatoire d'une protection sociale complémentaire volet « prévoyance », pour les salariés de droit privé à compter du 1^{er} janvier 2014, MISTRAL Habitat a souhaité, dans un souci constant d'équité entre les statuts, retenir l'offre de COLLECTEAM-ALLIANZ dans le cadre d'une convention de 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.

La mise en œuvre de la convention de participation de MISTRAL Habitat, pour une couverture décès, incapacité temporaire, permanente ou invalidité, a pris effet à compter du 1er janvier 2014 pour une durée de 6 ans et un montant de participation par agent calculé sur un taux de cotisation global de 1,14% du traitement indiciaire + NBI avec prise en charge à hauteur de 50% par l'employeur.

Il a été notifié par l'assureur une révision du taux de cotisation global qui sera porté à 1,20 % pour 2017.

6-2 Complémentaire frais de santé

- Salariés statut de droit privé OPH : accord collectif du 12 octobre 2015

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

Les garanties pour les salariés de droit privé ont été mises 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 selon leur situation familiale pour l'ensemble des salariés.

Le taux de cotisation pris en charge par MISTRAL Habitat est pour 2016 de 0,50% de la solution de base (soit 0,61% du PMSS en isolé et 1,525 % du PMSS en famille)

Par courrier du 30 novembre 2016 l'assureur GENERALI-COLLECTEAM a indiqué que les taux de cotisations seraient les suivants à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Composition familiale	Solution de base	Option régime amélioré
Isolé	1,27% du PMSS* (au lieu de 1,22%)	1,50% (base 1,27%+ 0,23%)
Famille	3,17% du PMSS* (au lieu de 3,05%)	3,73% (base 3,17%+ 0,56%)

* PMSS : plafond mensuel de Sécurité Sociale, valeur au 01/01/2017 : 3269 €

LEG 8
CP

La direction de MISTRAL habitat s'engage à conclure un avenant à l'accord collectif d'entreprise dans lequel l'entreprise s'engage :

- d'une part, à augmenter la part patronale à la complémentaire frais de santé pour la porter de 50 % à 60% et
- d'autre part, à modifier la clause « évolution ultérieure de la cotisation » de l'accord initial qui prévoira que toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée à hauteur de 60% entre l'entreprise et les salariés.

- Agents relevant du statut FPT : « procédure de labellisation »

A titre purement informatif il est précisé que suite à la mise en place obligatoire d'une protection sociale complémentaire volet « santé », pour les salariés de droit privé à compter du 1^{er} janvier 2014, 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.

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 a pris effet au 1^{er} janvier 2016 pour une couverture selon leur situation familiale 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 pour 2016 : 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.

La direction de MISTRAL habitat s'engage à proposer au tout prochain Conseil d'Administration une délibération portant sur une augmentation du montant de l'aide accordée et correspondant à la participation patronale aux garanties de protection sociale complémentaire volet « santé » à hauteur de 60% des cotisations, au lieu de 50% actuellement, en intégrant également la hausse de cotisation 2017 répartie dans les mêmes proportions.

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.

En date du 15 janvier 2014, un accord collectif national en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a été signé entre la Fédération des OPH et des organisations syndicales, avec pour objectif majeur que le taux d'emploi des personnes handicapées atteigne au moins 6%.

JG
PM CP 9

Dans le prolongement de l'accord collectif national en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les OPH, une convention de partenariat a été signée le 15 septembre 2016 entre la Fédération des OPH et l'AGEFIPH.

Dans le cadre du plan d'action triennal mis en place, la Mission Handicap accompagne et conseille les Offices dans leur politique handicap, et souhaite mettre en place un réseau national de référents handicap afin de permettre le partage d'expériences et la remontée des problématiques rencontrées.

ARTICLE 8 – LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les parties au présent accord ont abordé les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle et ont ainsi rappelé que conformément aux dispositions de l'article L-1132-1 du code du travail : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ». Les parties signataires ont intégré ces dispositions et s'engagent à examiner ensemble les moyens de favoriser la lutte contre les discriminations.

ARTICLE 9 – DROIT D'EXPRESSION

L'objectif du droit d'expression est de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail des salariés, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise (article L 2281-2 du code du travail).

Les salariés peuvent ainsi s'exprimer sur les différents aspects des conditions d'exercice de leur travail que ce soit les caractéristiques du poste de travail, l'environnement matériel et humain, le contenu et l'organisation du travail, les actions d'amélioration des conditions de travail, de l'organisation de l'activité ...

Les parties au présent accord ont convenu ensemble au vu des modifications devant intervenir au cours de l'année 2017 dans l'organisation de MISTRAL Habitat de reporter l'étude de la mise en place de ce droit dans la négociation annuelle qui s'ouvrira pour 2018 et ce afin de pouvoir mettre en place un droit d'expression efficace et pertinent. Les parties signataires ont intégré ces dispositions et s'engagent à examiner ensemble les moyens

ARTICLE 10 – DROIT A LA DECONNEXION

Dans le cadre de la loi du 8 août 2016 la négociation sur le droit à la déconnexion doit porter sur les modalités de l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect du temps

de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale. L'objectif est de garantir l'effectivité du droit au repos des salariés.

Là encore dans un souci d'efficacité, il a été décidé par les parties au présent accord que les modalités d'exercice de ce droit seront intégrées dans la négociation relative à la durée du temps de travail actuellement en cours.

ARTICLE 11 - 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 12 - 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 sont pérennisées dans les conditions prévues à l'article 2-3 du présent accord.

ARTICLE 13 - 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 14 – 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 15 - 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.

JSG 11
PM CP

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 19 janvier 2017

- **MISTRAL HABITAT** : Monsieur Philippe BRUNET-DEBAINES



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



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

