



**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME D'ASTREINTES**

Entre les soussignés

MISTRAL Habitat, Office Public de l'Habitat de Vaucluse, dont le siège social est situé à Avignon (84000), 38 Boulevard Saint Michel, ci-après dénommé « l'Office »

Représenté par son Directeur Général, Monsieur Philippe BRUNET-DEBAINES

D'une part,

Et

Les délégations syndicales suivantes :

- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Madame Christine PELEGRIN, déléguée syndicale dûment désignée en date du 27 janvier 2015,
- L'organisation syndicale FO, représentée par Madame Laurence FALICON-GENDREAU, déléguée syndicale dûment désignée en date du 15 décembre 2014.

D'autre part.

1

Sommaire

Préambule.....	Page 3
Article 1 : Objet du présent accord collectif.....	Page 4
Article 2 : Définition de l'astreinte	Page 4
Article 3 : Champ d'application.....	Page 5
Article 4 : Recours à l'astreinte	Page 5
Article 5 : Planification des astreintes.....	Page 5
Article 6 : Moyens mis à disposition du salarié	Page 6
Article 7 : Etat mensuel récapitulatif des astreintes	Page 6
Article 8 : Compensation	Page 6
Article 9 : Durée – Révision – Dénonciation	Page 7
Article 10 : Dépôt et publicité	Page 8

Préambule

La Direction de l'Office a, par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 3 octobre 2016, dénoncé l'accord collectif d'entreprise relatif à la durée du travail en date du 7 août 2014, applicable au sein de l'Office.

Conformément à l'article 18 de l'accord du 7 août 2014, le préavis de dénonciation a été fixé à 3 mois.

Le point de départ du préavis a commencé à courir à compter de la notification de la dénonciation et l'accord devra prendre fin le 2 janvier 2018 après une période de survie de 12 mois.

Cette dénonciation ayant mis en cause l'accord collectif d'entreprise relatif à la durée du travail en date du 7 août 2014 et plus particulièrement les dispositions de l'article 12 sur les astreintes et interventions, une négociation s'est ouverte afin que des discussions puissent être engagées en vue de la conclusion d'un nouvel accord, plus adapté à la situation actuelle de l'Office.

Pour mémoire, cette dénonciation s'est inscrite dans le cadre de la réorganisation des directions et des services, validée lors du Conseil d'Administration du 7 juin 2016.

Pendant le délai de survie de 12 mois sus visé, des discussions ont eu lieu entre les organisations syndicales représentatives et la Direction, afin de négocier et d'aboutir à la conclusion d'un accord de substitution, au cours des réunions suivantes :

- 24 novembre 2016
- 27 mars 2017
- 27 avril 2017
- 18 mai 2017
- 7 juin 2017
- 23 juin 2017
- 31 août 2017
- 15 septembre 2017
- 18 octobre 2017
- 20 novembre 2017

A l'issue de ces réunions, il a été décidé de conclure un accord collectif de substitution propre à la mise en œuvre des astreintes.

JFG

MM CP

Article 1 : Objet du présent accord collectif

MISTRAL Habitat, en relation avec la mise en œuvre de la réorganisation des services, la création d'un Service Relations Clients et de façon générale dans le cadre de sa politique de qualité de service auprès de ses locataires, a souhaité redéfinir l'organisation de l'astreinte.

La mise en place d'un dispositif d'astreinte semaine, couplé avec une plateforme téléphonique, a pour objet d'assurer l'habitabilité des logements et la sécurité des occupants et des biens jusqu'à ce que les services compétents prennent le relais en heures ouvrées.

Cet accord a pour objet de recenser les moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre d'un service de proximité réactif.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-10 du Code du travail.

De ce fait, et à compter de son entrée en vigueur, le présent accord met expressément fin aux dispositions des accords collectifs et accords atypiques conclus par l'Office ainsi qu'à toute disposition contractuelle, engagement unilatéral ou usage conclu ou mis en place antérieurement au présent accord et qui aurait le même objet ou qui lui serait contraire.

Ainsi, le présent accord met expressément fin à compter de son entrée en vigueur à toutes dispositions en lien avec les astreintes en ce compris l'article 12 de l'accord conclu le 7 août 2014.

Les dispositions de l'article L 2261-13 du Code du travail ne trouveront pas à s'appliquer.

Article 2 : Définition de l'astreinte

➤ Selon la définition de l'article L3121-9 du Code du travail

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

➤ De plus selon l'article L3121-10 du Code du travail

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L.3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

La circulaire actuelle en vigueur du 14.4.2003 précise en outre des dérogations au repos hebdomadaire et quotidien lorsque l'intervention faite au cours de l'astreinte répond au besoin de travaux urgents destinés à préserver la sécurité des biens et personnes.

Article 3 : Champ d'application

Compte tenu de de l'activité de MISTRAL Habitat et, de la nécessaire connaissance du parc immobilier de MISTRAL Habitat et du niveau de décision à prendre, le présent accord s'applique aux personnels de droit privé classés au minimum en catégorie III, niveau 1 selon classification des emplois et assurant des missions techniques (soit à ce jour les emplois de responsables d'agence, responsables de site, adjoints au responsable d'agence, responsable du service Exploitation et Maintenance Technique, chargés d'opérations maintenance, liste susceptible d'évolution en fonction de l'évolution des métiers et de la classification des emplois).

Article 4 : Recours à l'astreinte

Les astreintes sont effectuées par période courant du lundi 17 h 00 au lundi suivant 08 h 00 en dehors des plages d'ouverture de MISTRAL Habitat.

A compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, les astreintes seront organisées avec externalisation de la gestion des appels d'urgence des locataires et plus particulièrement concernant les problèmes techniques.

Article 5 : Planification des astreintes

La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une demande préalable d'inscription des personnes visées par l'article 3 du présent accord sur la base du volontariat.

La programmation des périodes d'astreinte est établie par la direction de la Proximité annuellement, avant le 1er janvier de l'année, et à minima trimestriellement avant le 1^{er} jour du trimestre civil précédent la réalisation dédites astreintes, en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits et disponibilités des salariés visés par l'article 3 du présent accord.

Les salariés devront s'engager sur un planning trimestriel.

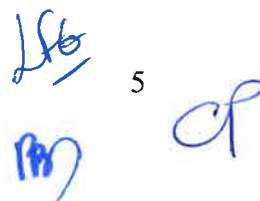
Le planning est communiqué par écrit au salarié, avant le début de la période d'astreinte avec un délai de prévenance de 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Ainsi, si aucun volontaire ne s'est fait connaître pour la réalisation d'une période d'astreinte, la direction pourra, compte tenu de la mission de service public de l'Office, mettre les salariés en position d'astreinte d'office selon la procédure d'information et les délais de prévenance définis ci-dessus.

Dans une telle hypothèse, nul ne pourra refuser une astreinte sauf accord express de la Direction.

La programmation est mise à jour régulièrement afin de pouvoir éventuellement tenir compte des modifications sollicitées par les salariés et des contraintes de ces derniers.

Le nombre d'astreintes est réparti de façon équitable entre l'ensemble des salariés visé par l'article 3 du présent accord.

 5

Article 6 : Moyens mis à disposition du salarié

La personne d'astreinte disposera des moyens suivants adaptés aux besoins de sa mission :

- **Un téléphone d'astreinte** qui doit être branché et actif durant toute la période d'astreintes.
- **Un guide de procédure** qui sera également à disposition des salariés avec une fiche d'astreinte à compléter par appel pour assurer le suivi et la diffusion de l'information en interne.
- **Un véhicule de service** avec remisage à domicile pour les déplacements professionnels sera mis à disposition du salarié pendant sa période d'astreinte.

Article 7 : Etat mensuel récapitulatif des astreintes

Un état mensuel récapitulatif des astreintes et interventions sera établi.

Ce dernier sera signé par le supérieur hiérarchique et chaque salarié placé en position d'astreintes, et sera remis au service des Ressources Humaines pour enregistrement sur le bulletin de paie du mois suivant leur validation et leur transmission au service des Ressources Humaines.

Article 8 : Compensation

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés visés à l'article 3 du présent accord bénéficieront en contrepartie de l'astreinte d'une compensation dont les modalités sont calquées sur les textes applicables pour la Fonction Publique Territoriale.

Les agents relevant du statut de la Fonction Publique Territoriale sont régis par leur statut et leur filière.

➤ **La période d'astreinte**

La période d'astreinte donne droit à une indemnité établie sur la base des indemnités d'astreinte de la filière technique de la Fonction Publique Territoriale telles que définies par le Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique.

A la date de signature du présent accord, la rémunération de l'astreinte semaine est de 149,48 € bruts (cent quarante neuf euros et quarante huit centimes).

Le taux en vigueur au jour de la signature du présent accord est donné à titre d'information et suivra les évolutions réglementaires.

L'astreinte effectuée un jour férié ou chômé suivant le calendrier en vigueur à MISTRAL Habitat donnera lieu à l'attribution d'un repos équivalent.

LES
6
PM

➤ **L'intervention pendant l'astreinte**

En cas d'accident ou de danger important et imminent (incendie, accident, gaz, appel des forces de l'ordre ou des services d'astreintes des villes...), le salarié d'astreinte pourra être amené à se déplacer sur site. Il devra en informer au plus tôt la direction.

La durée de l'intervention incluant le temps de trajet dans le cas d'une intervention sur site est considérée comme un temps de travail effectif.

Le décompte des heures débute dès que le salarié est contacté et se termine soit à la fin de l'intervention.

Les heures d'intervention pendant les périodes d'astreintes seront rémunérées comme du temps de travail effectif sur la base du salaire horaire de base.

Toutefois, en cas d'heures supplémentaires, les heures d'intervention donneront lieu soit à rémunération soit à un système de récupération sous la forme de repos.

Si une intervention a lieu durant la période d'astreinte, le salarié devra compléter la fiche d'astreinte avec le détail de son ou ses intervention(s) pendant la période d'astreinte. Cette fiche devra être visée par le Directeur de la Proximité et le Directeur Général.

L'employeur veillera à ce que les cycles de repos soient conformes au code du travail et devra permettre la récupération des heures manquantes.

Article 9 : Durée – Révision – Dénonciation

9.1 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 01/01/2018.

Un point d'étape sera fait au bout de 6 mois.

9.2 Peuvent demander la révision les personnes mentionnées à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou, à défaut, seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

LFG
7
PAG CP

9.3 Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la DIRECCTE et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- Durant les négociations et dans le délai maximum d'un an courant à compter de l'expiration du délai de trois mois visé précédemment, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessous.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-10 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-13 du Code du travail.

Article 10 : Dépôt et publicité

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.


8
CP

Fait à Avignon, en 5 exemplaires, le 20 décembre 2017.

Pour l'Office, représenté par le Directeur Général, Monsieur Philippe BRUNET-DEBAINES,



Pour l'organisation syndicale CFDT,
représentée par Madame Christine PELEGRIN, déléguée syndicale,



Pour l'organisation syndicale FO,
représentée par Madame Laurence FALICON-GENDREAU, déléguée syndicale.

