



## ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF

### A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018

#### 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 :

#### 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 2017, la direction générale a invité les organisations syndicales à engager les négociations annuelles obligatoires pour l'année 2018 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.

Lors de la première réunion d'ouverture des négociations de la NAO 2018, le 16 octobre 2017, les déléguées syndicales ont communiqué la composition de la délégation syndicale pour les syndicats CFDT et F.O. concernant la négociation annuelle obligatoire 2018 :

Pour le syndicat CFDT :

Madame Christine PELEGRIN, déléguée syndicale

Madame Laurence TOULOUSE, membre de la délégation syndicale

En cas d'empêchement d'un des membres désignés, suppléant, Madame Yasmina KACI, déléguée du personnel 1<sup>er</sup> collège.

Pour le syndicat F.O. :

Madame Laurence FALICON-GENDREAU, déléguée syndicale

Monsieur Frédéric ROCHE, délégué du personnel 2<sup>ème</sup> collège

En cas d'empêchement d'un des membres désignés, suppléant Monsieur Salim ELAHOUEL, membre de la délégation syndicale, Monsieur Michel PEREZ, délégué du personnel suppléant 2<sup>ème</sup> collège.

Cette négociation a donné lieu à plusieurs réunions les 16 octobre 2017, 15 mars 2018 et 3 avril 2018.

Au terme de la dernière réunion, le présent accord a été soumis à la signature des parties.

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 titres 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*

JFG

2

CP

MM

## 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

La direction a précisé le contexte dans lequel intervenait cette négociation salariale.

A la demande des organisations syndicales et dans le cadre de leurs échanges réguliers entre la direction et la gouvernance, le Directeur Général, Monsieur Philippe BRUNET-DEBAINES a mis en place une commission des rémunérations au sein de MISTRAL Habitat afin d'analyser les rémunérations et orienter la politique de rémunération en vue d'une harmonisation, d'une réduction des écarts, d'une meilleure lisibilité et transparence pour les personnels avec comme objectif une recherche d'équité, de motivation et une perspective d'évolution professionnelle pour les personnels.

Un groupe de travail a été constitué, placé sous l'égide du directeur financier et comptable, avec l'appui de la Secrétaire Générale, en charge de la Direction des Ressources Humaines et en sollicitant les directeurs de service.

Cette étude et la mise en place de cette commission sont intervenues au 4<sup>ème</sup> trimestre 2017, à un moment clé où d'une part le personnel était en attente d'un juste retour sur investissement suite à la réorganisation des services, et d'autre part où les mesures gouvernementales annoncées dans le cadre de la loi de finances 2018 et du projet de loi logement « ELAN » font peser des incertitudes sur la pérennité du modèle économique du logement social et des OPH ainsi que sur l'avenir de leur personnel.

L'impact de la Réduction du Loyer de Solidarité (RLS) prévue à l'article 126 de la Loi de Finances est estimé à 9 276 000 euros sur 3 ans.

Il est en effet prévu une progressivité dans l'application de la mesure dans le temps. L'impact est estimé à 2 238 000 d'euros pour 2018 ainsi que pour 2019 et à 4 800 000 euros en 2020. La cotisation CGLLS représentera 4 % du montant des loyers. Un dispositif de lissage est prévu, évalué à 450 000 Euros. En l'absence de visibilité sur le mécanisme de péréquation, le résultat brut d'exploitation serait négatif en 2020. Une baisse sensible de l'autofinancement est attendue dès 2018.

Il est également prévu une augmentation du taux de TVA sur les livraisons de logements.

Des mesures ont d'ores et déjà été décidées pour faire face à la baisse prévisionnelle du résultat :

- dès 2016, GRAND AVIGNON RESIDENCES ayant pris contact avec MISTRAL Habitat pour proposer une démarche de collaboration sous une forme à définir, des réunions de travail ont été organisées par les directions générales. La loi de finances 2018 et les éléments de communication sur le projet de loi logement « ELAN » (seuil prévisionnel de rapprochement d'organismes de logement social à 15 000 logements ?), rendent urgente une telle démarche.

LFG 3  
CP  
mm

Le Conseil d'Administration de MISTRAL Habitat ainsi que celui de GRAND AVIGNON RESIDENCES ont décidé de confier une étude à un cabinet extérieur afin de définir l'opportunité et les modalités de rapprochement avec un ou plusieurs opérateurs de logement social. Cette étude est actuellement en cours.

Une convention cadre de mise à disposition de personnel entre MISTRAL Habitat et GRAND AVIGNON RESIDENCES a été mise en place début 2017 ;

- Un gel des recrutements,
- Une suspension de certaines opérations de construction neuves et une planification des opérations de réhabilitation et des dépenses d'entretien du patrimoine retravaillée pour la réalisation du budget 2018 dans l'attente de la mise à jour du PSP,
- La mise en place d'un groupe de travail d'économie

Par ailleurs en 2018 aucune augmentation des loyers n'est prévue.

En 2017, la mise en œuvre du Protocole « Parcours Professionnels, Carrière et Rémunérations » aux agents territoriaux a impacté de manière sensible la masse salariale de l'organisme et le niveau moyen des rémunérations des fonctionnaires.

Ce Protocole contenait diverses mesures automatiques concernant la carrière des agents impactant leurs rémunérations :

- Une cadence unique d'avancement d'échelon qui devient de droit,
- Une restructuration de la carrière des fonctionnaires territoriaux de la catégorie C avec reclassement des agents concernés et avancements de grade correspondant;

Il convient également d'intégrer l'incidence financière de l'augmentation de traitement liée à l'avancement de grade des agents de catégorie C adjoints techniques et administratifs suite au décret 2017-715 du 2 mai 2017 et qui concerne pratiquement la moitié des agents de MISTRAL Habitat. Un nombre important d'agent a été nommé en décembre 2017 (44 personnes au total) avec un impact dès 2018 (enveloppe annuelle 80 000 euros chargés) à intégrer dans le budget du personnel 2018 ;

L'année 2017 a également été marquée par la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et plus particulièrement de l'instauration d'un Complément Indemnitare Annuel (CIA) pour les FPT et de la volonté de mise en place d'une part variable pour le personnel des deux statuts par la direction générale dans le cadre de la définition d'une politique de rémunération tenant compte des résultats et de la réalisation des objectifs. Fin 2017 une prime exceptionnelle pour un budget total de pratiquement 100 000 euros chargés a été versée aux personnels.

JFG

CP  
PM

## **2-1 PROPOSITIONS DES SYNDICATS RELATIVES AUX SALAIRES EFFECTIFS**

### Demandes du syndicat C.F.D.T. :

- Augmentation générale des salaires pour tous de 2,1%
- Augmentation de la part patronale concernant le contrat santé à hauteur de 75% au lieu des 60%
- Mise en place d'une étude sur un plan de mobilité pour se rendre sur le lieu de travail et l'incitation du personnel à emprunter les transports en commun,.
- Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants de 7 euros à 9 euros avec maintien de la part patronale à hauteur de 60%,
- Augmentation du coefficient du taux de l'intéressement de 2% à 5 % de la masse salariale

### Demandes du syndicat F.O. :

- Salaires : augmentation de 1,4% pour tous (destinée à couvrir l'inflation plus l'augmentation réelle du coût de la vie) + 0,80% supplémentaires pour la catégorie I – niveau 1 et 2 et la catégorie II – niveau 1.
- Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants de 7 euros à 8 euros avec maintien de la part patronale à hauteur de 60%,
- Augmentation du coefficient du taux de l'intéressement à 4% comme évoqué en commission de suivi de l'intéressement,
- Ouverture d'une négociation pour le renouvellement de l'accord de prévoyance pour les salariés de droit privé et mise en place d'une labellisation pour la couverture prévoyance pour les FPT à l'échéance de la convention de participation.

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 demande l'application des mesures ci-dessus énoncées aux agents relevant du statut FPT, et notamment en ce qui concerne l'augmentation des salaires, par son application au travers du régime indemnitaire inhérent à chaque filière et cadre d'emploi. Le syndicat C.F.D.T fait la même demande.

## **2-2 PROPOSITIONS DE LA DIRECTION RELATIVES AUX SALAIRES EFFECTIFS**

En référence au contexte et au préambule ci-dessus, la direction générale a proposé l'instauration de mesures d'harmonisation des rémunérations et de revalorisations des salaires.

Ces revalorisations de salaires représentent une enveloppe de plus de 117 K€ brut (hors charges) sur l'année 2018, soit environ 2,13 % de la masse salariale brute 2017 (estimée à 5 500 K€).

La direction a construit ce projet en lien avec la réflexion sur la mise en place d'une nouvelle organisation du temps de travail et dans un schéma d'abandon de la pause méridienne rémunérée et de mise en place d'un système d'horaires variables. L'ouverture de la négociation de l'accord sur le temps de travail est programmée le 3 mai 2018.

Concernant les mesures collectives, elles concernent les avancements d'échelon pour les FTP, la prime d'ancienneté pour les salariés ainsi que l'impact de l'augmentation de la participation à la couverture frais de santé.

La direction générale ne peut accéder aux autres demandes pour l'année 2018.

Lfg

5

lm

of

## **2-3 – RESULTAT DES NEGOCIATIONS**

### **2-3-1 Revalorisation des salaires effectifs, des traitements indiciaires et du régime indemnitaire**

La direction et les organisations syndicales signataires sont donc parvenues à un accord se traduisant par une enveloppe allouée aux augmentations de traitement, de régime indemnitaire, de salaires et de parts variables pour 2018 s'élevant à 117 000 euros hors charges et permettant de ::

- Revaloriser le traitement des fonctionnaires résultant d'un avancement de grade ou de promotion,
- Revaloriser le régime indemnitaire,
- Augmenter les salaires des salariés privés,
- Valoriser l'atteinte des objectifs.

Ces mesures seront mises en œuvre en fonction de la valeur professionnelle individuelle appréciée par le responsable hiérarchique lors de l'évaluation annuelle d'une part et en fonction du niveau de rémunération individuel comparé aux médianes nationales d'autre part.

### **2-3-2 Revalorisation de la valeur faciale des titres restaurant**

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2018, la valeur faciale des titres restaurant est portée à 7,20 euros (sept euros vingt centimes) répartis comme suit :

- Part patronale : 4,32 euros soit 60 % de la valeur faciale
- Part salariale : 2,88 euros soit 40 % de la valeur faciale.

## **ARTICLE 3 – DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Accord relatif à la durée du temps de travail**

#### Rappel du contexte

La Direction de l'Office avait, 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, 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.

#### Négociation d'un accord de substitution

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 de plusieurs réunions, la Direction a proposé différents modes d'aménagement du temps du travail permettant d'allier flexibilité, amélioration de la qualité de service pour nos locataires

et adaptabilité dans un secteur d'activité de plus en plus concurrentiel, à savoir : suppression de la journée continue rémunérée, mise en place d'horaires variables, planning de travail sur 5 jours pour l'ensemble des salariés à temps plein, et mise en place d'un forfait jours pour les cadres. Ces propositions n'ont pas recueilli l'adhésion des organisations syndicales.

Négociation d'un projet accord de transition d'une durée déterminée d'un an.

Un accord collectif à durée déterminée d'une durée d'un an relatif à l'aménagement du temps de travail a été signé en date du 12/12/2017 avec une entrée en vigueur au 01/01/2018.

Cet accord de transition permet de bénéficier d'une période temporaire destinée à établir un bilan des effets de la réorganisation en cours et ainsi de définir un mode d'aménagement du temps de travail qui soit le plus adapté à la nouvelle organisation (Reprise des conditions de l'ancien accord pour le personnel présent au 31/12/2016 et modalités adaptées pour les cadres et le SRC en raison de leurs responsabilités et des sujétions particulières).

Parallèlement à l'ouverture du Service Relations Clients, la direction a défini de nouveaux horaires d'ouverture au public avec une fermeture entre 12 h et 13 H 30 des accueils siège et agences. Quant à la réception du public en agence elle est assurée tous les matins et le lundi après midi et sur rdv uniquement les mardi, mercredi, jeudi et vendredi AM.

Les négociations pour la conclusion d'un nouvel accord sur le temps de travail seront ouvertes le 3 mai 2018.

#### **Accord relatif à la mise en place d'un régime d'astreintes**

Un accord collectif relatif à la mise en place d'un régime d'astreintes a été signé en date du 20/12/2017 avec une mise en application prévue au 01/01/2018 mais une effectivité au 05/03/2018, le temps de mise en place avec le prestataire.

L'externalisation de la gestion des appels d'astreintes vers une plateforme téléphonique est réalisée en dehors des horaires d'ouverture du SRC. Il s'agit donc d'une astreinte semaine, week-end et jours fériés. Le personnel concerné est principalement composé de cadres assurant des missions techniques (responsables d'agence, responsables de sites adjoints, responsables de sites, responsable du service SEM et chargés d'opérations maintenance) en fonction des nécessaires connaissances du parc immobilier de MISTRAL Habitat et du niveau de décisions à prendre.




#### **ARTICLE 4- EPARGNE SALARIALE (INTERESSEMENT)**

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%.

   7

Lors de cette réunion de la Commission de suivi, il est apparu que les seuils fixés dans l'accord, concernant l'indicateur 4 : mise en chantier de logements réhabilités, n'étaient plus adaptés.

Il y a, en effet, un décalage dans la planification des projets de réhabilitation lié au nouveau NPRU (Nouveau Programme de Renouvellement Urbain) et à la signature des protocoles de préfiguration postérieurement à la signature du contrat d'intéressement conduisant à revoir la planification et le calendrier des logements à réhabiliter.

La direction a proposé aux organisations syndicales un avenant à l'accord d'intéressement 2016-2017-2018 afin de tenir compte de ces contraintes et du nouveau calendrier de programmation des logements à réhabiliter.

Il est convenu entre les parties que le taux de 2 % puisse être revu à l'occasion de la future négociation d'un accord pour les années 2019-2020-2021.

### **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 avait été signé le 24 juin 2014 au sein de MISTRAL Habitat pour une durée de trois ans. En application des articles L 2242-8 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail un nouvel accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail a été signé le 5 juillet 2017.

Cet accord porte non seulement sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais également sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des agents et salariés, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'exercice du droit d'expression directe et collective des agents et des salariés et les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

L'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 24 juin 2014, affirmait l'importance d'inscrire dans la durée les dispositions qu'il prévoyait afin d'avoir une portée significative et de permettre ainsi l'évolution de la situation entre les femmes et les hommes. Le nouvel accord réaffirme ce principe et les parties signataires ont confirmé qu'elles entendaient poursuivre la promotion de l'égalité professionnelle.

Les parties signataires ont également réaffirmé leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes et reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

L'équilibre entre la vie personnelle et la vie familiale est, par ailleurs, un élément essentiel de la qualité de vie au travail et cet équilibre a toujours été recherché dans chacun des thèmes abordés par l'accord.

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 ; étant 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2015 pour les salariés de droit privé à 1,04 %.

Cet accord collectif à adhésion obligatoire concerne tous les salariés. 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.

Un avenant n°2 à l'accord collectif protection sociale – prévoyance du 18/10/2013 a été signé en date du 24 janvier 2017. Cet avenant fait suite à une révision à la hausse des taux de cotisation par notre assureur ALLIANZ-COLLECTEAM qui seront portés à 1,09 % de la rémunération brute pour les salariés de droit privé (au lieu de 1,04 %) en intégrant la hausse de cotisation 2017 répartie dans les mêmes proportions, 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié avec une prise d'effet est fixée au 1er avril 2017.

Un avenant n° 3 à l'accord collectif protection sociale – prévoyance du 18/10/2013 a été signé en date du 20 décembre 2017. Cet avenant fait suite à une révision à la hausse des taux de cotisation par notre assureur ALLIANZ-COLLECTEAM qui seront portés à 1,09 % de la rémunération brute pour les salariés de droit privé (au lieu de 1,04 %) en intégrant la hausse de cotisation 2017 répartie dans les mêmes proportions, 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié avec une prise d'effet est fixée au 1er avril 2017.

LFG  
M  
9  
CF

La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite est venue créer l'article L921-2-1 du Code de la Sécurité Sociale qui prévoit désormais l'affiliation à la caisse de retraite en fonction de la nature du contrat de travail. Antérieurement la caisse de retraite d'affiliation dépendait de la nature juridique de l'employeur.

Aussi, les nouveaux embauchés par l'office devront être affiliés aux caisses AGIRC ARRCO.

Cette modification d'affiliation n'est pas sans incidence sur le régime de prévoyance puisque les cadres doivent pouvoir bénéficier d'un régime de prévoyance conforme à la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

De même, dans le cadre de la mise en conformité, la condition d'ancienneté minimum d'un an dans l'Office, spécifiée à l'article « 2.2 Bénéficiaires » de l'accord collectif de protection sociale prévoyance du 18/10/2013, a été supprimée

Les cotisations servant au financement du contrat de garanties collectives prévoyance « décès, invalidité, incapacité » ont donc été modifiées pour l'ensemble des salariés concernées dans les conditions suivantes :

Cotisation totale :

1.09 % TA/TB pour les salariés non cadres

1.31 % TA/TB pour les salariés cadres

Répartie comme suit :

0.545 % TA/TB à la charge du salarié et 0.545 % TA/TB à la charge de l'employeur pour les salariés non cadres

0.545 % TA/TB à la charge du salarié et 0.765 % TA/TB à la charge de l'employeur pour les salariés cadres

- 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 était à l'origine 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<sup>er</sup> 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 €

Conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord NAO 2017, un avenant n°1 à l'accord collectif de protection sociale complémentaire – santé a été signé le 24 janvier 2017 afin d'augmenter la part patronale à la complémentaire frais de santé pour la porter de 50 % à 60%.

Fin 2017 l'assureur a notifié une augmentation des tarifs suite à une dégradation des résultats techniques propres à MISTRAL Habitat. De nouveaux taux sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2018.

- 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2016 pour une couverture selon leur situation familiale pour l'ensemble des agents FPT adhérent à un contrat labellisé.

Suite à la signature, en date du 24 janvier 2017, de l'avenant n°1 à l'accord collectif de protection sociale complémentaire – santé, pour les salariés de droit privé, qui a porté sur la révision à la hausse des taux de cotisation et sur une augmentation de leur prise en charge par l'employeur à hauteur de 60 %, MISTRAL Habitat a souhaité, dans un souci constant d'équité entre les statuts, augmenter la participation unitaire 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 Conseil d'Administration de l'Office, lors de sa séance du 21 mars 2017 a choisi de porter à hauteur de 60 % la participation unitaire de l'Office au financement de la protection sociale complémentaire des agents relevant du statut de la Fonction Publique Territoriale, et ce à compter du 1er janvier 2017.

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 2017 : 0,762% du PMSS pour une participation concernant un contrat personne isolé et 1,902% pour une participation concernant un contrat famille, dans la limite de 60% du coût de leur cotisation.

Ce montant a été revalorisé fin 2017 pour tenir compte des nouveaux taux applicables au 01/01/2018.

Am Lfg 11  
cf

## **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%.

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**

Il est 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 examineront 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.

L'ensemble des points du sujet a été traité dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle Femmes Hommes qualité de vie au travail signé le 5 juillet 2017.

## **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.

L'ensemble des points du sujet a été traité dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle Femmes Hommes qualité de vie au travail signé le 5 juillet 2017.

## **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.

## **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.

13  
LM LG CP

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 auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du Vaucluse selon les modalités applicables.

Par ailleurs, un exemplaire sera déposé auprès du greffe du Conseil des prud'hommes d'AVIGNON.


Fait à Avignon

Le 19 avril 2018

- **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,

