

**Accord d’entreprise / N.A.O pour 2019**

*Réf : DRH – MCDA/CEMD*

Etabli entre les soussignés :

L’OPAC Saône et Loire, Office Public de l’Habitat, ayant son siège sis 800, avenue de Lattre de Tassigny – 71009 MACON, identifié sous le numéro de SIRET 778 596 502 00030 et représenté par xxxxx – agissant en qualité de Directeur Général –

D’une part,

ET,

**. L’organisation syndicale CFDT** de l’OPAC Saône et Loire, représentée par xxxxx, agissant en qualité de Déléguée syndicale désignée au sein de l’OPAC Saône et Loire ;

**. L’organisation syndicale CFE-CGC** de l’OPAC Saône et Loire, représentée par xxxxx, agissant en sa qualité de Délégué syndical désigné au sein de l’OPAC Saône et Loire ;

**. L’organisation syndicale FO** de l’OPAC Saône et Loire, représentée par xxxxx, agissant en sa qualité de Délégué syndical désigné au sein de l’OPAC Saône et Loire ;

D’autre part,

**PREAMBULE – Objet du Présent Accord**

Conformément aux dispositions de la Loi n°2015-994 du 17/08/2015 sur le Dialogue Social et l’Emploi, et à l’article 2242-1 du Code du Travail, le présent Accord est conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour l’année 2019.

Ainsi, les négociations ont été menées autour des thématiques suivantes :

* Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise
* Mesures relatives au maintien dans l’emploi des seniors et des travailleurs handicapés
* L’emploi des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Les thèmes de la négociation, le calendrier des réunions et les documents afférents ont été déterminés lors de la séance d’ouverture le 25 octobre 2018.

Les trois organisations syndicales présentes au sein de l’OPAC Saône et Loire ont été conviées et ont participé aux négociations.

Les parties se sont rencontrées aux cours de 4 réunions :

* 25 octobre 2018 : 1ère réunion
* 13 novembre 2018 : 2ème réunion
* 26 novembre 2018 : 3ème réunion
* 4 décembre 2018 : 4ème réunion
* 13 décembre 2018 : 5ème réunion

Au terme des quatre réunions, il a été convenu ce qui suit pour l’année 2019 :

**Chapitre 1 – Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

**Article 1 – Salaires effectifs**

Le Conseil d’Administration, en sa séance du 23 octobre 2018, s’est prononcé sur les orientations budgétaires 2019. La loi de Finance 2018 avec la mise en place de la Réduction de Loyer de Solidarité (RLS) a déclenché la nécessaire refonte du modèle économique de l’organisme (ponction de 4,3 M€ en 2019, et 9 M€ à partir de 2020). Un travail a été engagé début 2018 afin d’identifier les marges de manœuvre nécessaires, établir une nouvelle stratégie et un nouveau projet d’entreprise pour un objectif de retour à l’équilibre en 2025.

Le budget 2019 a vocation à donner les moyens de financer l’activité de l’entreprise à court terme et préparer la transformation de l’entreprise. Il est fondé sur :

* La continuité des mesures adoptées en 2018 pour faire face à la RLS ;
* L’hypothèse de réaliser des recettes complémentaires issues de l’augmentation des loyers à l’IRL au 1/1/2019 ;
* La vente de 80 logements.

Le budget prévisionnel 2019 présente un résultat d’activité excédentaire de 0,7M€. Pour autant, la fragilité financière de l’entreprise reste entière. Une vigilance toute particulière est à garder sur les recettes issues de l’augmentation des loyers et des plus-values sur ventes qui contribuent à cet équilibre budgétaire. Une incertitude existe également sur les montants des cotisations professionnelles non connues à ce jour pour l’année 2019.

Auparavant stable et relativement prévisible, le secteur du logement est devenu incertain, soumis à de fortes évolutions, parfois à des décisions brutales. Parmi les facteurs d’incertitude figurent les options qui seront retenues par l’Etat en matière de politique des loyers ou de financement des programmes patrimoniaux.

Dans ce contexte, les simulations financières à moyen et long terme restent nécessaires, néanmoins ces dernières sont amenées à évoluer régulièrement et grandement.

C’est dans ce contexte que les partenaires ont arrêté les dispositions suivantes pour 2019 :

**Article 1.1 – Augmentations générales**

Rappel des éléments ayant présidé à la négociation :

1. Les Organisations syndicales font part de leurs souhaits en matière d’augmentations générales des salaires pour 2019, à savoir :

Pour CFDT : . Au regard de l’inflation 2018, CFDT demande une augmentation générale de 1% pour toutes catégories socio-professionnelles

Pour CFE-CGC : . Souhaite un maintien du pouvoir d’achat et demande un niveau d’augmentation générale de 1,5%

Pour FO : . Compte tenu d’une inflation 2018 à 2% et prévisionnelle de 1,6% pour 2019, FO demande à minima une augmentation générale pour tous de 1,5%

1. La Direction générale souligne que le contexte économique et budgétaire rappelé plus haut ne permet pas de dégager des marges de manœuvre suffisantes pour financer les niveaux d’augmentation générale souhaités par les Organisations syndicales.

Il en résulte qu’après discussions et analyse de l’ensemble des propositions, la Direction générale annonce la contre-proposition suivante pour 2019 :

* **Au 1er janvier 2019 : augmentation générale de 0,7% applicables à l’ensemble des salaires et primes fixes.**

**Article 1.2 – Augmentations à caractère individuel**

1. Les Organisations syndicales font part de leurs souhaits en matière d’augmentations à caractère individuel, à savoir :

Pour CFDT : . Privilégie l’augmentation générale au détriment des augmentations individuelles

Pour CFE-CGC : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour FO : . Compte tenu du besoin d’investissement des salariés dans un contexte difficile, FO demande à ce qu’une enveloppe d’augmentation individuelle soit débloquée pour un montant global à déterminer, avec les niveaux de répartition par CSP en vigueur en 2017 repris et respectés en particulier au niveau employés / ouvriers

1. La Direction rappelle le plan stratégique et la volonté de déploiement du projet d’entreprise. L’idée est de refondre la politique salariale avec des critères objectifs sur la performance individuelle. Actuellement la Direction des Ressources Humaines travaille sur le sujet, afin d’intégrer les discussions relatives aux augmentations individuelles dans la NAO 2019 pour 2020, avec une mise en œuvre effective en 2020.

Dans ce contexte, les parties conviennent de maintenir le dispositif actuel dans l’attente du déploiement du projet d’entreprise sur 2020.

**Article 1.3 – Prime de 13ème mois**

1. Les Organisations syndicales font part de leurs souhaits en matière de prime du 13ème mois, à savoir :

Pour CFDT : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour CFE-CGC : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour FO : . Souhaite que la prime de 13ème mois se rapproche le plus possible d’un véritable 13ème mois, que d’une prime de présence.

 Pour FO, la maladie ne doit pas impacter le 13ème mois, FO est contre la double peine. Aussi, FO demande à ce que cet impact soit progressivement diminué et que pour 2019 la minoration de salaire passe de 1/120ème à 1/180ème (6 mois au lieu de 4)

1. La Direction souhaite rappeler que la Directive européenne en place au sein de l’OPAC Saône et Loire a pour conséquence qu’aujourd’hui il n’y a plus d’impact de la maladie sur les 4 premières semaines de congés payés.

A la lumière de ces informations, il est convenu de maintenir les règles en vigueur en matière de minoration du 13ème mois en cas d’absence.

**Article 1.4 – Mutuelle**

L’évolution du rapport « prestations/cotisations » conduit notre prestataire de santé à notifier une hausse des cotisations conséquente au 1er janvier 2019



1. Les Organisations syndicales font part de leurs souhaits en matière de prise en charge de la mutuelle, à savoir :

Pour CFDT : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour CFE-CGC : . Souhaite une prise en charge du surcoût de la mutuelle par l’employeur

Pour FO : . Demande la prise en charge totale de l’augmentation de cotisations annoncée pour 2019, par l’employeur

1. La Direction souligne que l’employeur ne peut absorber la totalité du surcout de la mutuelle. Il y aura une partie à la charge des salariés. C’est pourquoi la Direction souhaite que le CSE se positionne et prenne également en charge une partie du surcoût

Après discussions avec les organisations syndicales, les parties conviennent d’une participation de l’employeur à hauteur 25,50€. La Direction souhaite que le CSE se positionne pour prendre en charge une partie du surcoût. Cette question sera mise à l’ordre du jour du CSE en janvier 2019.



**Article 1.5 – Indemnités kilométriques**

1. Les Organisations syndicales font part de leurs souhaits en matière de remboursement des indemnités kilométriques, à savoir :

Pour CFDT : . Au vu de la non revalorisation des frais km depuis de nombreuses années, de la hausse constante des prix du carburant et de la nouvelle Convention Collective Nationale, CFDT demande à minima, le remboursement des frais kilométriques selon le barème fiscal relatif aux frais professionnels réels.

Pour CFE-CGC : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour FO : . Demande la mise en place d’une prime pour les agents de proximité concernés.

1. La Direction annonce que le surcout de passage sur le barème fiscal relatif aux frais professionnels réels s’élève à 48 000€. La Direction ne peut assumer en totalité ce surcout, et propose la solution suivante : mise en place d’un barème spécifique OPAC Saône et Loire de remboursement des frais kilométriques, dont les montants sont augmentés de 20% par rapport au barème actuellement en place (barème issu de la Fonction Publique Territoriale). En état de cause, il est rappelé que la priorité est donnée à l’utilisation des véhicules de service mis à disposition. La Direction met tout en œuvre pour que l’utilisation du véhicule personnel reste une exception, soumise à une autorisation préalable écrite du responsable du service siège ou du directeur d’agence avant le déplacement.

Les partenaires conviennent d’un commun accord de l’augmentation de 20% du barème actuellement applicable de remboursement des frais kilométriques :



**Article 2 – Durée effective et organisation du temps de travail**

 **Article 2.1 – Suivi de l’accord RTT du 13/12/1999**

L’organisation du temps de travail fait l’objet d’un suivi spécifique par une Commission ad hoc émanant du Comité d’Entreprise. Cette commission peut se réunir, à l’initiative de la Direction comme à l’initiative des Représentants du Personnel, pour examiner les conditions d’application de l’Accord du 13/12/1999 relatif à l’aménagement du temps de travail à l’OPAC Saône et Loire (pour mémoire cette commission ne s’est pas réunie en 2018).

L’organisation et l’aménagement du temps de travail se réalisent conformément à la Loi n°2000-37 du 19/01/2000 dite Loi « AUBRY », à la Loi n°2005-296 du 31/03/2005, aux dispositions prévues par l’Accord d’entreprise du 13/12/1999 et aux différents accords d’entreprise conclus dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Conformément à l’article 8 de l’Accord du 13/12/1999 relatif à l’aménagement du temps de travail, 50% des jours de repos RTT sont pris à l’initiative de l’employeur.

En vertu de cette disposition, et pour tenir compte des périodes de forte diminution de l’activité, il est convenu que la Direction Générale pourra imposer la prise de 6 jours de repos RTT dans l’année à l’ensemble des salariés entrant dans le champ d’application du présent accord et bénéficiant de ces jours (hors cadres dirigeants et agents de proximité – agents de nettoyage et employés d’immeubles) afin de permettre la fermeture de l’établissement.

Les jours potentiellement concernés par cette mesure seront définis chaque année dans le cadre des négociations obligatoires.

Pour 2019, il est ainsi établi que deux jours seront concernés par cette mesure, à savoir :

* Le vendredi 31 mai 2019
* Le vendredi 16 août 2019

Une note interne précisera les modalités de mise en œuvre effective de cette disposition.

**Article 2.2 – Journée ancienneté**

1. Les Organisations syndicales font part de leurs souhaits sur l’attribution de journées d’ancienneté, à savoir :

Pour CFDT  : . Au vu de la non valorisation de l’ancienneté au-delà de 15 ans, CFDT demande 1 jour de congé supplémentaire à compter de la 16ème année d’ancienneté.

Pour CFE-CGC : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour FO : . Aucun souhait sur cette thématique

1. La Direction explique que cette proposition ne peut être retenue

Les parties conviennent du maintien du système existant en matière d’ancienneté.

**Chapitre 2 – Mesures relatives au maintien dans l’emploi des seniors et des travailleurs handicapés**

**Article 3 – Engagement en faveur de l’emploi des salariés de plus de 55 ans**

1. Les Organisations syndicales font part de leurs souhaits sur les dispositions relatives au contrat de génération, à savoir :

Pour CFDT : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour CFE-CGC : . Souhaite une pérennisation du dispositif existant

Pour FO : . Souhaite une pérennisation des mesures du dernier accord, puisque ce point ne reviendra plus de façon régulière en NAO/

 . Souhaite un maintien du dispositif actuel :

 . pour les personnes déjà bénéficiaires,

 . pour les personnes souhaitant entrer dans le dispositif (en comptant sur les départs à la retraite pour la mesure concernant la réduction du temps de travail)

. maintien de la formation « proximité » pour les nouveaux arrivants.

D’une façon générale reconduite et MISE EN ŒUVRE du dernier accord

. Demande, pour les personnes à temps plein demandant un aménagement de carrière à 95% et ayant plus de 30 ans d’ancienneté, d’octroi d’une journée mensuelle supplémentaire de repos compensateur,

. Demande pour les personnes à temps partiel, de la possibilité de réduire de 5% leur temps de travail, sans diminution de la base de calcul des cotisations retraite.

1. La Direction rappelle que le dispositif du contrat de génération est abrogé depuis le 24/09/2017, suite à l’ordonnance du 23/09/2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des conditions de travail. Toutefois, la Direction souhaite maintenir les dispositions mises en place au sein de l’OPAC Saône et Loire, à savoir :

Dans le cadre de l’accord intergénérationnel du 17 décembre 2015, il a été convenu que les collaborateurs en fin de carrière (55 ans et plus) ont la possibilité de solliciter un aménagement du temps de travail, sous forme de passage à temps partiel, selon les deux modalités suivantes :

* Régime de travail de x% avec coefficient de paiement de (x+5)%

**OU**

* Dans la limite d’une réduction de 50% par rapport au temps de travail base temps plein, le salarié aura la possibilité d’opter pour le maintien du paiement des cotisations retraite (régime général et complémentaire) sur la base d’un salaire à temps plein. La part patronale correspondante serait alors prise en charge par l’entreprise.

Pour information, au 30 septembre 2018, 78 salariés bénéficient de ce dispositif :

* Sous la forme d’un temps de travail de 95% rémunéré à hauteur de 100% (75 personnes) : 46 hommes et 29 femmes,
* Sous la forme d’un temps de travail de 80% rémunéré à hauteur de 85% (1 homme)
* Sous la forme d’une réduction du temps de travail et de la rémunération avec maintien des cotisations retraite sur la base d’un temps plein : 2 hommes (l’un à 90%, l’autre à 80%)

La répartition est la suivante :



Les partenaires conviennent, après discussion de la pérennisation des mesures ci-dessus, relatives à l’aménagement des fins de carrière pour les salariés de plus de 55 ans.

**Article 4 – Mesures relatives à l’insertion et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

1. Les Organisations syndicales font part de leurs souhaits en matière d’insertion dans l’emploi des travailleurs handicapés, à savoir :

Pour CFDT : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour CFE-CGC : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour FO : . Souhaite que l’OPAC s’engage à atteindre en interne un niveau de travailleurs handicapés au-dessus du quota légal.

 . En cas d’embauche ou pour tout salarié informant les RH de son handicap, FO souhaite :

 . une étude du poste de travail avec MT71

 . une info CHSCT

 . un bilan de l’aménagement du poste à la NAO suivante, avec indication des coûts éventuels.

 . Pour faciliter le maintien : réactualisation au fil de l’eau de la durée des AT sur les tableaux transmis à la commission SSCT.

 . Priorité à la formation, pour les personnes dont le handicap évolue, avec information sous forme de statistique auprès de la Commission SSCT

 . Dans le bilan du plan de formation, précision des formations éventuellement proposées en vue du maintien des salariés handicapés dans l’entreprise.

1. La Direction rappelle que conformément aux dispositions de la Loi du 11/02/2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, une négociation est engagée sur les mesures relatives à l’insertion et au maintien des travailleurs handicapés.

Ces dispositions permettent aux partenaires sociaux :

* De réaffirmer les principes de droit et d’égalité entre les individus,
* De confirmer leur volonté d’agir de manière pragmatique en faveur de l’emploi des personnes handicapées,
* De contribuer à faire remplir à l’OPAC Saône et Loire son rôle d’entreprise socialement responsable en favorisant l’intégration des travailleurs handicapés dans la vie professionnelle.

L’ambition de faire changer le regard porté sur les travailleurs handicapés s’appuie sur l’engagement de chacun (partenaires sociaux / services de santé au travail / Direction des Ressources Humaines / Responsables hiérarchiques / ensemble du personnel) afin de faire progresser l’idée que la différence peut être une richesse.

**Article 4.1 – Etat des lieux**

L’obligation légale relative à l’emploi des travailleurs handicapés est de 6% des effectifs. La volonté de la Direction est de maintenir et respecter un niveau de travailleurs handicapés au-dessus du quota légal.



Même si l’état des lieux ci-dessus montre que l’OPAC Saône et Loire respecte, voire dépasse les obligations légales en matière d’emploi de salariés en situation de handicap, il est convenu, au travers des dispositions décrites ci-après, de tendre vers le dépassement des quotas en interne, hors unités liées aux travaux confiés à des établissements de travail protégé.

**Article 4.2 – Le recrutement**

La présente négociation est l’occasion pour les partenaires de réaffirmer le principe de non- discrimination à l’embauche. Les recrutements sont avant tout dictés par le critère de compétences.

Ainsi, le présent accord n’entend pas poser d’objectif chiffré en matière de recrutement de personnes handicapées, mais vise avant tout la mise en place d’outils favorisant l’égalité d’accès à l’emploi au sein de l’OPAC Saône et Loire.

L’OPAC Saône et Loire s’engage donc à :

* favoriser les relations avec des organismes d’insertion spécialisés,
* développer les « passerelles à l’embauche » (stages, périodes d’application en entreprise…)
* recenser et mettre en évidence dans les offres d’emplois les compatibilités ou incompatibilités avec certains handicaps.

**Article 4.3 – L’accueil et l’insertion**

Les partenaires réaffirment que la qualité de l’accueil de tout salarié est de nature à influencer l’ensemble de son parcours dans l’entreprise, ainsi que son développement professionnel.

Ainsi, dans le cadre du recrutement de salariés handicapés, il est prévu de faciliter leur accueil au moyen :

* d’un accompagnement personnalisé par un tuteur volontaire et formé,
* d’actions de sensibilisation auprès des collaborateurs ou équipes accueillantes,
* d’une étude de poste en lien avec les services de santé au travail, permettant notamment un recensement, préalablement à la prise de poste, des besoins, attentes ou difficultés du salarié, afin de mettre en œuvre les aménagements nécessaires,
* d’échanges formalisés à l’aide de bilans d’intégration réguliers.

**Article 4.4 – Le maintien dans l’emploi et la prévention des risques**

Il est ici question de permettre aux travailleurs handicapés d’exercer une activité professionnelle dans des conditions comparables de contraintes matérielle, technique, organisationnelle ou psychologique. Ainsi, l’OPAC Saône et Loire s’engage à :

* systématiser les études de poste en lien avec les services de santé au travail pour tout salarié informant la Direction des Ressources Humaines de son handicap,
* réaliser des aménagements de poste, de matériels ou des travaux d’accessibilité dès que cela s’avère nécessaire,
* mettre en place des aménagements dans l’organisation des horaires de travail et/ou dans l’organisation du travail,
* rechercher des solutions de reclassement ou de reconversion,
* réaliser des actions de prévention ou d’anticipation des reclassements en incitant les salariés à « déclarer » leur handicap pour une meilleure prise en compte des besoins,
* mettre en place, en accord avec le salarié, un suivi plus rapproché par les services de santé au travail, notamment sur l’évolution du handicap.

**Article 4.5 – L’accès à la formation professionnelle**

Afin de créer les meilleures conditions possibles d’accès à la formation professionnelle, l’OPAC Saône et Loire s’engage :

* à créer, lorsqu’elles ne sont pas réunies, les conditions permettant aux salariés handicapés un accès y compris physique aux formations (aménagements de locaux, mise à disposition de matériels spécifiques…)
* à prioriser les demandes de formation formulées par les personnes en situation de handicap.

**Article 4.6 – Suivi et évaluation des dispositions**

Outre le suivi annuel dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les partenaires conviennent que le CSE est l’instance compétente pour évaluer les actions entreprises.

A ce titre, les indicateurs suivants seront présentés au CSE :

* statistiques non nominatives des aménagements de postes réalisés
* bilan des aménagements (avec indication des coûts)
* nombre et nature des actions de formation suivies dans le cadre du maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap
* suivi trimestriel des accidents du travail : remise à jour systématique des durées d’arrêts de travail

**Chapitre 3 – Emploi des salariés exerçant des responsabilités syndicales**

**Article 5 – Mesures relatives aux salariés exerçant des responsabilités syndicales**

1. Les Organisations syndicales font part de leurs souhaits concernant les salariés exerçant des responsabilités syndicales, à savoir :

Pour CFDT : . Une attention particulière doit être portée sur la charge de travail des salariés exerçant des responsabilités syndicales. Cette charge doit être adaptée en rapport du temps passé à l’exercice de ces fonctions. Ces activités syndicales ne doivent en aucune façon être une entrave à l’évolution professionnelle des personnes les exerçant.

Pour CFE-CGC : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour FO : . La Loi prévoit que désormais un entretien de début de mandat, puis de fin de mandat ait lieu. Compte tenu des élections professionnelles qui doivent se tenir en décembre 2018, FO demande à ce que soit fixées les dates de ces entretiens.

FO demande également une synthèse de l’évolution de carrière des représentants du personnel.

FO renvoie également aux demandes qui ont été faites dans le cadre des négociations sur la mise en place du CSE.

1. La Direction entend les revendications syndicales et propose la mise en place d’entretiens de début de mandat à tous les nouveaux élus, un entretien de fin de mandat et de début de mandat pour les représentants du personnel élus à nouveau, et un entretien de fin de mandat pour les représentants du personnel non élus suite aux élections professionnelles.

Les parties conviennent d’un commun accord du principe de mise en place des entretiens de fin et/ou début de mandat selon les résultats des élections professionnelles des 6 et 20 décembre 2018. Une priorité sera donnée aux représentants du personnel élus Titulaires sur le mois de janvier 2019, avec une prise en compte de leur charge de travail au cours des entretiens. Il est également convenu que les entretiens de début et/ou fin de mandat des représentants du personnel suppléants et non réélus s’effectueront sur le premier trimestre 2019.

Considérant que l’exercice du droit syndical contribue au développement d’un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires insistent également sur la volonté de permettre aux délégués syndicaux d’exercer leurs missions et responsabilités dans les meilleures conditions, et réaffirment les principes de non-discrimination et d’égalité de traitement dans la gestion de leur carrière professionnelle.

**Article 5.1 – Déroulement de carrière**

L’OPAC Saône et Loire s’engage formellement à ne pas prendre en considération l’exercice d’une activité syndicale pour arrêter les décisions relatives au recrutement, à la formation, à la progression professionnelle ou à la rémunération du salarié.

L’OPAC Saône et Loire tient à réaffirmer le principe permettant aux salariés exerçant des responsabilités syndicales de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences. L’exercice de fonctions syndicales n’entraînera donc aucune conséquence négative sur la situation actuelle et future des intéressés (progressions de carrière, augmentations de salaires, accès à la formation professionnelle…). L’entreprise s’engage donc à permettre la coexistence des activités professionnelles et syndicales dans des conditions satisfaisantes pour tous.

Ainsi, chaque année, il sera vérifié, au moyen d’études de situations comparées, que ces salariés n’ont fait l’objet d’aucune discrimination. Toute anomalie constatée ferait l’objet d’un correctif sur la base des évolutions moyennes constatées dans l’emploi considéré. Un bilan sera dressé lors des NAO.

**Article 5.2 – Exercice des fonctions syndicales**

Les parties signataires entendent garantir aux salariés concernés de pouvoir concilier activité professionnelle et exercice des responsabilités syndicales.

C’est la raison pour laquelle tout représentant syndical pourra solliciter un entretien à la Direction, au début ou en cours de mandat, afin d’examiner ensemble les moyens de concilier au mieux l’exercice de son activité professionnelle avec ses fonctions syndicales. En cas de changement de responsable hiérarchique en cours de mandat, un nouvel entretien sera réalisé.

A l’issue de son mandat, le salarié pourra bénéficier à sa demande d’un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire un bilan des compétences acquises au titre de son activité de représentant syndical, et de définir des possibilités d’évolution professionnelle et des actions de formation éventuelles permettant d’y aboutir.

**Article 5.3 – Sensibilisation des responsables hiérarchiques**

Il est convenu d’organiser en début d’année 2019 des séquences d’information / sensibilisation des responsables hiérarchiques sur les thématiques en lien avec la représentation du personnel dans l’entreprise, afin de garantir une application stricte des droits et devoirs de chacun.

**Chapitre 4 – Modalités de mise en œuvre**

# Article 6 – Mise à jour des accords d’entreprise

1. Les Organisations syndicales font part de leurs souhaits sur la mise à jour des accords d’entreprise, à savoir :

Pour CFDT : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour CFE-CGC : . Aucun souhait sur cette thématique

Pour FO : . Chaque année des accords d’entreprise sont renégociés. Afin de permettre à tous les salariés de s’y retrouver, et d’avoir une vue d’ensemble de chaque problématique, FO demande à ce que les clauses négociées lors de la NAO, soient rattachées aux accords auxquels elles se rapportent :

 . soit sous la forme d’un avenant

 . soit en indiquant à la suite de chaque accord la mention « modifié par art xx de l’accord NAO 20xx »

1. La Direction propose la mise en place, d’un tableau synthétique des accords existants en fonction des thématiques et leur rattachement.

Les parties conviennent d’un commun accord du principe de mise en place d’un récapitulatif des accords existants selon les différentes thématiques de négociation.

# Article 7 – Suivi - Révision de l’accord

La nouvelle stratégie de l’Office n’étant pas connue des organisations syndicales, FO demande la possibilité d’intégrer une clause de suivi des NAO dans l’hypothèse où des marges des manœuvres apparaitraient suite à cette nouvelle stratégie

La Direction souligne à ce titre qu’une présentation du budget prévisionnel de l’OPAC Saône et Loire a été faite aux organisations syndicales lors de la séance de négociation du 26/11/2018. La refonte de la stratégie sera présentée aux organisations syndicales en début d’année, les effets de son déploiement en 2019 seront mineurs.

Il n’y a pas lieu d’intégrer une clause de revoyure.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales en vigueur toute modification du présent accord jugée nécessaire par l’une des parties signataires, devra faire l’objet d’un avenant établi selon la même procédure que l’accord lui-même. Il donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

**Article 8 – Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé en version dématérialisée sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) , conformément aux dispositions de l’article L2231-5-1 du Code du Travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes de Macon.

Un exemplaire original est remis à chacune des parties signataires. Une version électronique du présent accord sera à la disposition de l’ensemble du personnel sur l’intranet.

Signataires :

Macon, le 17 décembre 2018

Pour CFDT Pour l’OPAC Saône et Loire

La Déléguée syndicale xxxxx Le Directeur Général

xxxxx

Pour CFE-CGC

Le Délégué syndical xxxxx

Pour FO

Le Délégué syndical xxxxx