



OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT DE LA VILLE D'AVIGNON
124, AVENUE DE LA TRILLADE
B.P. 870 - 84083 AVIGNON CEDEX 2
TÉL. 04 90 81 45 00 – FAX 04 90 81 45 45

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
RELATIF A LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS
ET AUX BAREMES DE REMUNERATION

ENTRE LES SOUSSIGNES :

OPH DE LA VILLE D'AVIGNON,

Dont le siège social est situé à AVIGNON (84000), 124 AVENUE DE LA TRILLADE

Représenté par son Directeur Général, Monsieur José CANO, conformément à la délibération du 4 mai 2009 du Conseil d'Administration de l'OPH DE LA VILLE D'AVIGNON.

D'UNE PART

ET

Les organisations syndicales suivantes :

- **L'organisation syndicale représentative C.F.D.T.** représentée par Monsieur Patrick LOVET, délégué syndical

- **L'organisation syndicale représentative C.G.T** représentée par Madame Tedjina-Teddy LOUAFIA déléguée syndicale

- **L'organisation syndicale représentative F.O.** représentée par Madame Karine BRUN, déléguée syndicale.

D'AUTRE PART

PREAMBULE

Suite au décret n° 2008-1093 du 27 octobre 2008 et à l'accord national conclu entre la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et les organisations syndicales représentatives en date du 24 novembre 2010, l'OPH de la Ville d'Avignon souhaite se mettre rapidement en conformité avec les orientations définies dans cet accord.

Dans ce cadre, l'OPH a entamé l'élaboration d'une grille de classification des emplois. Cette classification des emplois constitue un préalable indispensable à la construction d'une véritable politique des ressources humaines, aussi bien pour les personnels de droit privé que pour les fonctionnaires désireux de faire valoir leur droit d'option. Elle va notamment permettre de :

- poser les bases d'une politique salariale propre à l'OPH de la ville d'Avignon,
- établir des fiches emplois et des fiches de poste individuelles pour chacun des salariés,
- mettre en place la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- apporter une aide dans les procédures de recrutement et orienter le plan de formation.

La synthèse des travaux effectués avec chaque Direction de l'OPH concernant la cartographie des emplois et leur pesage a été effectuée par la Direction des Ressources Humaines et a été présentée par le Directeur Général en comité de direction de l'OPH, qui l'a approuvée et validée dans son ensemble.

Dans le cadre des délais impartis, la Direction Générale et les organisations syndicales représentatives sont convenues par protocole d'accord en date du 22 octobre 2010 de prolonger les délais de négociation initiale de 6 mois (cf « Protocole de prolongation de la discussion pour finaliser un accord sur la classification des postes et les barèmes de rémunération y afférant pour l'OPH de la ville d'Avignon » figurant en Annexe 1 du présent accord).

Les Organisations Syndicales ont été informées de la teneur du projet de grille de classification, elles ont été associées dans deux réunions de travail les lundi 6 décembre 2010 et 24 janvier 2011 pour modifier, amender, valider ce travail. Elles ont fait part à cet effet de leur volonté de signer le présent accord collectif.

IL A ETE ENTENDU ET CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - GRILLE DE CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE L'OPH DE LA VILLE D'AVIGNON

1-1 Principes régissant la description et la classification des emplois

La classification correspond à une liste hiérarchisée des emplois, établie en fonction de l'organisation en vigueur au sein de L'OPH de la ville d'Avignon.

L'emploi correspond à un ensemble de postes de travail nécessitant des niveaux de compétences identiques, exerçant des activités similaires dans des domaines d'activités qui peuvent être différents.

Cette liste est établie en fonction de l'organisation professionnelle de l'OPH.

Le poste correspond à une situation de travail précise, définie par son contenu, son lieu d'exercice et ses modalités d'exécution, à un moment donné.

En application de l'accord national du 24 novembre 2010 relatif à la classification des postes et aux barèmes de rémunération de base des personnels employés par les offices publics de l'habitat et ne relevant pas de la fonction publique territoriale, l'ensemble des emplois fait l'objet d'une description et d'une évaluation des compétences requises en fonction de critères d'évaluation définis dans la 1^{ère} partie du présent accord national.

1-2 Classification des emplois de l' OPH DE LA VILLE D'AVIGNON

Conformément à l'article 11 de l'accord national susmentionné, les emplois de l'OPH sont classés en quatre catégories :

- Catégorie I : employés et ouvriers ;
- Catégorie II : techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
- Catégorie III : cadres ;
- Catégorie IV : cadres de direction ;

Chacune de ces catégories est divisée en deux niveaux.

NOTA : La fonction de Directeur Général est hors classification, puisqu'elle est gérée spécifiquement par le décret 2009-1218 du 12 octobre 2009 applicables aux directeurs généraux des offices publics de l'habitat.

Chacun des 19 emplois définis au sein de l'OPH DE LA VILLE D'AVIGNON a fait l'objet d'une fiche comprenant un exposé de l'emploi, un rattachement hiérarchique, les relations professionnelles et externes, les missions principales et complémentaires, les requis et compétences nécessaires (en terme de savoirs, savoirs faire et savoirs être) par référence aux cinq critères définis dans l'accord national (autonomie, responsabilité, dimension relationnelle, technicité, connaissances requises).

La description et la cotation de ces emplois ont permis de les classer dans les catégories et niveaux définis par ledit accord. (cf. « Classification des emplois par catégories et par niveaux » figurant en annexe 2)

ARTICLE 2 - LA REMUNERATION

2-1 Détermination du salaire de base.

La rémunération du personnel sous statut OPH est fixée, d'une part, a minima en fonction du classement de chaque poste dans la grille de classification définie par l'accord national du 24 novembre 2010, et d'autre part en fonction de la compétence personnelle de chaque salarié.

Le barème des rémunérations de base est défini, pour chaque niveau des quatre catégories, par le tableau figurant en annexe 2, en conformité avec le tableau figurant dans la partie 2 de l'accord national. Pour chaque catégorie et niveau, le salaire minimum est exprimé en montant brut salarial hors primes et avantages en nature.

Les écarts de rémunération au sein de chaque niveau de chacune des catégories s'apprécient en fonction du positionnement de chaque poste dans la grille de classification d'une part, et des différences individuelles en termes d'aptitude, de compétence, de formation, de technicité, d'expérience et de performance d'autre part.

2-2 Modalités de revalorisation des rémunérations.

La revalorisation des rémunérations brutes mensuelles sera déterminée chaque année au terme de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) organisée au plan national au sein de la commission nationale paritaire instituée par l'accord national du 24 novembre 2010 d'une part, et de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) au niveau de l'OPH d'autre part.

La revalorisation individuelle des rémunérations, sans qu'elle ait un caractère d'automatisme, sera arrêtée chaque année au terme de l'appréciation portant sur les compétences acquises, des formations suivies et l'activité de l'année précédente de chaque salarié.

ARTICLE 3 – COMMISSION DE SUIVI ET EVOLUTION DE LA CLASSIFICATION

Par ailleurs, conformément à l'article 3 du présent accord national, il sera constitué une commission paritaire interne de suivi composée du Directeur Général, du Directeur des Ressources Humaines et des Organisations Syndicales signataires du présent accord ayant participé à l'élaboration du référentiel, auxquels seront associés les membres issus des élections professionnelles des instances représentatives du personnel. Cette commission servira d'Observatoire des métiers et sera amenée à recenser les difficultés d'applications ou les éventuelles demandes de révisions ou d'évolutions.

La commission de suivi se réunira une première fois dans le courant de l'année de signature de l'accord, puis au moins une fois par an. Elle pourra également être réunie à l'initiative de la Direction Générale ou à la demande d'une des Organisations Syndicales signataires de l'accord ou encore à la demande commune de plusieurs Organisations Syndicales représentatives à l'issue des élections professionnelles des instances représentatives du personnel.

Les incidences éventuelles de cette actualisation sur la cotation et donc la classification des emplois sont régies par les dispositions relatives aux modalités de révision du présent accord.

ARTICLE 4 – MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION POUR LES SALARIES RELEVANT DU STATUT DE DROIT PRIVE (OPH)

Conformément au décret du 27 octobre 2008 et à l'accord national du 24 novembre 2010, la classification des emplois résultant du présent accord s'impose aux salariés de l'OPH de la ville d'Avignon relevant d'un statut de droit privé (OPH).

L'intitulé, la catégorie et le niveau de l'emploi occupé par chaque salarié lui sont notifiés et sont mentionnés sur son bulletin de salaire.

ARTICLE 5 – INCIDENCES DE LA CLASSIFICATION POUR LES AGENTS RELEVANT DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT)

La classification des emplois résultant du présent accord n'entraîne aucun effet sur le statut et la rémunération des agents relevant du statut de la fonction publique territoriale.

En effet, les catégories des fonctionnaires territoriaux restent celles de leur cadre d'emplois public d'origine, définis par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui porte dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et l'ensemble des textes qui s'y rattachent

La classification des emplois résultant du présent accord constitue un élément de référence et d'appréciation permettant aux agents relevant du statut de la fonction publique territoriale de se positionner sur l'éventuel droit de détachement et du droit d'option définis dans l'ordonnance du 1^{er} février 2007 complétée par la loi MOLLE n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion.

ARTICLE 6 – ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Vaucluse, après sa signature par le Directeur Général et les organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 7 – 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 durée indéterminée qui pourrait, en conséquence, être dénoncée par l'une ou l'autre des parties au présent accord en respectant les règles prévues par l'article L 2261-9 du Code travail.

ARTICLE 8 – CONDITIONS SUSPENSIVES ET RESOLUTOIRES

En cas de modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai entre les parties pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

ARTICLE 9 - 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 son effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Greffe du Conseil des 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 10 – REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Dans l'hypothèse où les parties souhaiteraient, à l'issue d'un délai de trois mois, 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.

Chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord, 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 devra comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- au plus tard dans les trois mois suivant la réception de cette lettre, une nouvelle négociation devra être engagée,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, 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, dès lors que les formalités légales relatives à son dépôt auront été effectuées.

Les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord et celles qui y ont adhéré sont seules habilitées à signer les avenants portant révision du texte.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou adhérentes en respectant un préavis de trois mois selon les dispositions prévues par les articles L2261-9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 11 – PUBLICITE ET DEPOT

Un exemplaire du présent accord sera communiqué aux membres du Comité Technique Paritaire et sera, par ailleurs, tenu à la disposition du personnel ; il sera consultable par l'ensemble des personnels sur le site Intranet de l'Office, ainsi qu'à 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.

Conformément au décret du 17 juin 1993, le présent accord est transmis pour information au Préfet de Vaucluse dans le mois qui suit sa signature.

Fait à Avignon

Le 23 février 2011

- **Pour l'OPH DE LA VILLE D'AVIGNON** : Monsieur José CANO, Directeur Général,

- **Pour l'organisation syndicale représentative CFDT** : Monsieur Patrick LOVET,

- **Pour l'organisation syndicale représentative CGT** : Madame Tedjina-Teddy LOUAFIA,

- **Pour l'organisation syndicale représentative F.O** : Madame Karine BRUN,