

# LE LIVRET DES SALARIÉS

Vous souhaitez mieux connaître notre organisation syndicale ou vous venez d'arriver dans l'organisme, alors n'hésitez pas à parcourir ces quelques pages qui vous informeront de vos droits au sein d'Habitat Marseille Provence.



FO HMP

25, avenue de frais vallon - 13013 Marseille

E-mail : [fohmp@wanadoo.fr](mailto:fohmp@wanadoo.fr)

Site internet : [www.fohmp.fr](http://www.fohmp.fr)

2014

# LE LIVRET DES SALARIÉS

Vous souhaitez mieux connaître notre organisation syndicale ou vous venez d'arriver dans l'organisme, alors n'hésitez pas à parcourir ces quelques pages qui vous informeront de vos droits au sein d'Habitat Marseille Provence.



FO HMP

25, avenue de frais vallon - 13013 Marseille

E-mail : [fohmp@wanadoo.fr](mailto:fohmp@wanadoo.fr)  
Site internet : [www.fohmp.fr](http://www.fohmp.fr)

2014

# **SOMMAIRE**

|  |                |
|--|----------------|
| <b>LE MOT DU SECRETAIRE GENERAL</b>      | <b>PAGE 3</b>  |
| <b>LE SYNDIQUE</b>                       | <b>PAGE 4</b>  |
| <b>L'ACTION REVENDICATIVE</b>            | <b>PAGE 4</b>  |
| <b>LES MOYENS DE L'ACTION</b>            | <b>PAGE 4</b>  |
| <b>LE ROLE DU COMITE D'ENTREPRISE</b>    | <b>PAGE 5</b>  |
| <b>LE ROLE DES DELEGUES DU PERSONNEL</b> | <b>PAGE 5</b>  |
| <b>LE SALAIRE</b>                        | <b>PAGE 6</b>  |
| <b>LA N.A.O. (négociation annuelle)</b>  | <b>PAGE 8</b>  |
| <b>L'ASTREINTE</b>                       | <b>PAGE 9</b>  |
| <b>LA PROTECTION SOCIALE</b>             | <b>PAGE 10</b> |
| <b>LE TEMPS DE TRAVAIL</b>               | <b>PAGE 11</b> |
| <b>LES CONGES</b>                        | <b>PAGE 12</b> |
| <b>TRANSPORT ET RESTAURATION</b>         | <b>PAGE 13</b> |
| <b>MOBILITE</b>                          | <b>PAGE 14</b> |
| <b>CESSATION D'ACTIVITE</b>              | <b>PAGE 14</b> |
| <b>DIVERS</b>                            | <b>PAGE 15</b> |

## LE MOT DU SECRETAIRE GENERAL

Chers (es) Camarades,

De plus en plus de salariés sont nombreux à renforcer par leurs adhésions le syndicat Force Ouvrière d'HMP et à faire leurs premiers pas avec FO.

En 2013, le syndicat FO HMP a enregistré de nouvelles adhésions. Au-delà des adhésions il y va de notre représentativité auprès de la Direction Générale et nous devons être présents dans tous les services et toutes les catégories de l'organisme.

Le syndicat permet d'exprimer des aspirations collectives et de les faire progresser par la revendication, la négociation et la contractualisation.

Il permet de mettre en évidence les droits des agents, de les faire respecter, et d'en conquérir de nouveaux. Le syndicat c'est la démocratie et la liberté. Force Ouvrière c'est la liberté et l'indépendance. Etre syndiqué, c'est donc faire quelque chose au sein de Force Ouvrière.

Faire quoi ? C'est vous-même qui en déciderez. Vous serez le syndiqué que vous voudrez être, personne ne décidera à votre place. L'important étant d'être de plus en plus nombreux et actifs pour mieux défendre les revendications et les faire aboutir.

Destiné à tous les salariés d'Habitat Marseille Provence, ce livret vous a été remis par un de nos responsables.

Sachez qu'il se tient à votre disposition pour toutes informations complémentaires sur vos droits, sur le statut de la fonction publique ou le règlement OPH, voire sur le Code du Travail.

Je vous donne également rendez-vous sur notre site internet : [www.fohmp.fr](http://www.fohmp.fr)

Amitiés syndicalistes

Pour le bureau syndical

Le secrétaire général

Jean Jacques BAGHDIKIAN

## **Le syndiqué (e)**

Se syndiquer c'est refuser d'être un salarié isolé. Se syndiquer, c'est rejoindre le syndicat libre et indépendant qu'est Force Ouvrière qui par l'information, la réflexion et l'action, s'applique à défendre vos droits, ceux des salariés d'HMP.

Les syndiqués sont la force vive du syndicat, ils doivent s'exprimer sur ce qui les préoccupe et apporter leurs expériences et compétences.

## **L'action revendicative**

L'exigence des revendications et la satisfaction des besoins sociaux sont les moteurs qui favorisent la création et la vie d'un syndicat.

Force Ouvrière n'invente pas les revendications, elles sont les résultantes de nos conditions de vie et de travail. Leur mise en débat permet d'élaborer un cahier revendicatif.

Les élus Force Ouvrière d'HMP permettent la mise en action du cahier revendicatif en vue de son aboutissement.

Le personnel demeure informé et consulté tout au long des étapes de la négociation.

## **Les moyens de l'action**

### 1 – Les finances

Les seules ressources du syndicat FO d'HMP sont ses cotisations, elles assurent son existence et son fonctionnement.

Ce principe assure notre indépendance envers toute organisation politique ou patronale.

La cotisation permet de faire vivre l'ensemble des structures de Force Ouvrière, sur un plan local, national et au niveau de l'organisme.

### 2 – L'organisation de notre syndicat

- Les syndiqués sont réunis en assemblée générale annuellement
- Elu par les syndiqués, le conseil syndical se réunit au moins une fois par trimestre et met en application les orientations du syndicat. Il prend les décisions sur les dossiers en cours.
- Le Bureau syndical (secrétaire, trésorier...) est élu par le conseil syndical
- Le bureau syndical assure l'organisation du syndicat (administrative, financière, logistique).

## LE ROLE DU C.E.



Le Comité d'Entreprise est une instance active et incontournable au sein de l'organisme.

Il a deux types de missions :

- une mission de représentation collective des salariés pour la prise en compte de leurs intérêts par le Chef d'Entreprise sur les questions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'Entreprise, à l'organisation du travail, etc. Cette mission lui est donnée par des attributions économiques et professionnelles. Soit le C.E. émet des avis et des vœux, soit il exerce des moyens de contrôle.
- une mission de gestion directe des activités sociales et culturelles établies dans l'Entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles. Le C.E. en assure le contrôle.

### LE ROLE DES DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel ont pour rôle la présentation des réclamations individuelles ou collectives des salariés.

#### L'OBJET DES RECLAMATIONS PEUT ETRE RELATIF :

- Aux salaires conventionnels
- A l'application du code du travail et autres lois et règlement concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité
- A l'application des conventions ou accords collectifs applicables dans l'Entreprise.

#### CONSULTATION DES DELEGUES DU PERSONNEL SUR :

- Les attributions relatives aux conditions de travail (accident de travail et maladie professionnelle)
- L'assistance des salariés
- Les congés payés statutaires



## I – SALAIRE

| Thème              | Sous thèmes       | A savoir  | Référence  |
|--------------------|-------------------|---|--|
| SALAIRE            | Virement          | Echéance au 26 du mois environ.<br>A noter qu'en cas de maladie, votre salaire est maintenu dès le premier jour (sans carence).   | Décret<br>statut<br>Accord<br>collectif<br>d'entreprise<br><b>Négocié par<br/>FO</b> |
|                    | Jours de carence  | Prise en charge par HMP des jours de carence et ce à l'ensemble du personnel.<br><br>En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale, le salarié conserve son salaire brut soumis à charge salariale.  |  |
| Primes Collectives | Prime fin d'année | Elle est versée à chaque salarié présent plus de trois mois pendant la période de référence quel que soit son statut. Elle comprend une part fixe (60%) versée en novembre et une part variable (40%) versée en novembre ou décembre si le salarié a été absent pendant la période de référence. La partie variable fait l'objet, au-delà de 3 jours de carence, d'une réduction d'1/30 <sup>ème</sup> par jour d'absence, non consécutif à un accident de travail, maladie professionnelle ou à un congé pour maternité, paternité. La période de référence est du 1 <sup>er</sup> novembre de l'année N-1 au 31 octobre de l'année N. | <b>Négocié par<br/>FO</b><br><br>Accord<br>collectif<br>d'entreprise                 |
| Primes Collectives | Prime de résultat | Elle est versée à l'ensemble du personnel avec une ancienneté de 6 mois durant l'année civile considérée. Le calcul de la prime de résultat versée à chaque salarié est de 3% de son salaire brut de l'année de référence. Le montant de la prime est proportionnel au temps de présence (déduction des absences). Elle est versée en une seule fois sur le salaire du mois d'octobre de l'année suivante.  | <b>Négocié par<br/>FO</b><br><br>Accord<br>collectif<br>d'entreprise                 |

|                        |                       |   |  |
|------------------------|-----------------------|---|--|
| Primes Collectives     | Prime d'intéressement | Prime non automatique liée aux résultats et à la performance de l'exercice comptable de l'année N-1. Elle est versée en juin de l'année N une fois les comptes de l'année précédente arrêtés. Son montant est variable selon les résultats comptables de l'organisme. La prime longtemps plafonnée à 4% du salaire annuel brut a atteint les 6% pour l'exercice comptable 2012. Le décret prévoit que cette prime peut atteindre les 20% comme dans le secteur privé. | <b>Négocié par FO</b><br><br>Décret<br>Accord collectif d'entreprise |
| Autres types de primes | Prime d'ancienneté    | Cette prime est versée aux salariés sous statut OPH et entrée avant le 17 juin 1993. Elle s'applique aux catégories 1 et 2 sur la base de 1% de la rémunération de base afférente au niveau de classement de chacun des agents par année d'ancienneté à compter du recrutement et de 15% maximum de cette rémunération. Elle est versée après la 3 <sup>ème</sup> année de service effectif pour les salariés directement recrutés sous statut OPAC                   | Accord collectif d'entreprise<br>Statutaire                          |
| Autres types de primes | Prime de sujétion     | Pour les gardiens intervenant sur certains sites dits particulièrement sensibles. Le montant de la prime est de 330 €brut par mois.   | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise           |
| Autres types de primes | Prime IGH             | Pour les gardiens intervenant dans des immeubles répondant aux normes spécifiques. Le montant de la prime est de 100 €brut par mois.  | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise           |
| Autres types de primes | Prime SEVESO          | Un montant de 230 €est versé annuellement aux gardiens d'immeuble logés travaillant sur un site du périmètre SEVESO. Elle est versée au mois de janvier pour l'année N-1 et au prorata du temps de présence sur ce site. Un seul site au sein de l'office : le groupe Jean-Jaurès.  | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise           |
| Autres types de primes | Prime agence EST      | Les modalités de calcul et d'attribution de cette prime sont définies annuellement par la Direction Générale et font l'objet d'une note spécifique.   | Direction Générale   |



|                        |                          |   |                       |
|------------------------|--------------------------|---|-----------------------|
| Autres types de primes | Prime REGIE              | Les modalités de calcul et d'attribution de cette prime sont définies annuellement par la Direction Générale et font l'objet d'une note spécifique. | Direction Générale    |
| Autres types de primes | Prime chauffage gardiens | Nous avons obtenu pour les gardiens d'immeuble non chauffés collectivement une prime chauffage qui varie selon le type du logement de fonction.     | <b>Négocié par FO</b> |
| Autres types de primes | Régime indemnitaire      | Nous avons obtenu pour le personnel de la fonction publique territoriale la mise en place du régime indemnitaire.                                   | <b>Négocié par FO</b> |

## **II – N.A.O.**

|                                  |                         |  |  |
|----------------------------------|-------------------------|--|--|
| Négociation Annuelle Obligatoire | N.A.O.                  | Conformément à l'article L.1223-1 du code du travail, une négociation sera conduite avant le 31 décembre de l'année N afin de débattre notamment de l'évolution de la masse salariale pour l'année N+1 et des déroulements des carrières dans l'organisme.   | Code du Travail  |
| Négociation Annuelle Obligatoire | Commission consultative | Les augmentations individuelles des salariés sous statut OPH sont prononcées par le Directeur Général après réunion de la commission consultative paritaire. Cette commission examine les dossiers des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation depuis 3 ans. Elle pourra connaître les motifs qui se sont opposés à l'évolution de carrière de certains agents.<br>Elle a un rôle consultatif. | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |

|  |                                  |  |  |
|--|----------------------------------|--|--|
| Classification                               | Suppression catégorie 1 niveau 1 | Dans l'accord national on trouve dans cette catégorie et niveau : les gardiens, agents d'entretien, assistant de gestion etc. FORCE OUVRIERE a obtenu la suppression de cette catégorie et niveau à HMP. Dans notre organisme la classification démarre en 1.2 | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |
| Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) | Avancement personnel FPT         | Il existe au sein de l'organisme une commission préparatoire à la C.A.P. qui examine les avancements de grades, d'échelons et le régime indemnitaire des agents FPT et ce à la demande de Force Ouvrière.  | <b>Négocié par FO</b>                                      |

### **III - ASTREINTE**

|           |                 |  |  |
|-----------|-----------------|--|--|
| Astreinte | Cadre           | Ce dispositif concerne le personnel de catégorie 4.2, 4.1, et 3.2. Certains cadres d'emplois peuvent sur la base du volontariat effectuer cette astreinte (RGS, Adjointes directeurs d'unité etc.). Une indemnité de 250 euros bruts est versée lors de cette astreinte.   | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |
| Astreinte | Régie chauffage | Personnel concerné : techniciens de maintenance du service chauffage. Astreinte sur une semaine du lundi 17H. au lundi suivant 8H. Le personnel dispose d'un véhicule de service + téléphone portable. En hiver deux agents sont en charge de l'astreinte. L'astreinte ouvre droit à une indemnité dont le montant est aligné sur celui de la fonction publique territoriale + les heures d'intervention sont considérées comme temps de travail donc rémunérées + en cas d'intervention pendant l'astreinte un jour de repos est accordé. | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |

## IV – PROTECTION SOCIALE

|                    |                             |  |  |
|--------------------|-----------------------------|--|--|
| Protection Sociale | Prévoyance                  | Les salariés d’HMP bénéficient d’une prévoyance avec une prise en charge de l’employeur de 80% (rappel accord national OPH 50%). Cette prévoyance couvre la maladie, l’incapacité de travail, le décès. Nous portons à votre connaissance que le salaire est maintenu en totalité pendant un an en cas de maladie ordinaire. | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d’entreprise |
| Protection sociale | Mutuelle                    | L’adhésion est obligatoire pour les salariés en CDI et leur conjoint lorsqu’il ne bénéficie pas d’un régime obligatoire. Elle demeure facultative pour les agents fonctionnaires, les CDD. HMP participe à hauteur de 50%.   | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d’entreprise |
| Protection sociale | Retraite sur complémentaire | Les salariés de droit privé (OPH) en CDI bénéficient d’une retraite sur complémentaire dont la cotisation est prise en charge à 100% par l’employeur.  | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d’entreprise |

## V – TEMPS DE TRAVAIL

|                               |                                   |  |  |
|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| Temps de travail              | Accord réduction temps de travail | La durée du travail hebdomadaire est fixée à 37H.30. Des dispositions spécifiques précisent dans le cadre d'un accord et ses avenants l'organisation du temps de travail. Cet accord est plus favorable que la loi notamment sur la pose des jours « RTT » dont 80% sont au choix du salarié et 20% au choix de la Direction Générale.<br>Possibilité de prendre 2 à 3 jours « RTT » dans le mois après les avoir acquis.  | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |
| Temps partiel                 | Temps partiel                     | Force Ouvrière a obtenu que dans l'accord égalité Hommes/Femmes, le temps partiel soit un des objectifs de l'organisme.<br>Sous réserve du bon fonctionnement des services, les salariés peuvent être autorisés à travailler à temps partiel.  | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |
| Temps de travail des gardiens | Temps de travail                  | Les gardiens travaillent du lundi au vendredi et ce à la demande de Force Ouvrière qui a fait supprimer le samedi matin.   | <b>Négocié par FO</b>                                      |
| Compte épargne temps          | Mesure négocié par FO             | Permet d'épargner des jours de congés non pris et éventuellement de se les faire payer ou autre. Pour les conditions se rapprocher de la DRH. Avec possibilité de les récupérer ou de se les faire rémunérer.  | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |
| Journée solidarité            | Lundi de pentecôte                | Nous avons obtenu le bénéfice du lundi de pentecôte mais aussi que le personnel puisse choisir soit de rendre un jour de congé ou bien effectuer des heures supplémentaires.   | <b>Négocié par FO</b>                                      |
| Indemnités                    | Médaille du travail               | La médaille du travail est accordée après :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>- 20 années de service (argent)</li> <li>- 30 années de service (vermeil)</li> <li>- 35 années de service (or)</li> <li>- 40 années de service (platine)</li> </ul> Le salarié bénéficie d'une prime :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>- Médaille d'argent 200 €</li> <li>- Médaille de vermeil 250 €</li> <li>- Médaille d'or 350 €</li> <li>- Médaille de platine 400 €</li> </ul> | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |

## VI – LES CONGES

|                        |                                |   |  |
|------------------------|--------------------------------|---|--|
| Congés                 | Droits à congés                | Nous avons des congés annuels (27 jours + 2 jours ou 1 jour hors saison), 7 jours semaine d’hiver (ou 5 + 2), 4 jours mobile, 10 jours RTT, congé anniversaire, 2 jours de congés pour les gardiens en cas de mobilité, 1 jour astreinte REGIE chauffage.   | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d’entreprise |
| Congés                 | Exceptionnels                  | Mariage et pacs (5 jours), naissance d’un enfant (3 jours ouvrés pour le père), paternité (11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples), mariage d’un enfant (2 jours ouvrés consécutifs), maladie très grave du conjoint, d’un enfant, du père ou de la mère (4 jours ouvrés par semestre non cumulables), décès d’un enfant, du conjoint, du père ou de la mère (4 jours ouvrés consécutifs par semestre), décès d’un frère, sœur, grand parent, beau frère, belle sœur, beau parent, beau fils, belle fille, petits enfants (1 jour ouvré), garde d’un enfant malade de moins de 16 ans (6 jours ouvrés par année civile pouvant aller à 12 jours ouvrés si le conjoint n’en bénéficie pas). | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d’entreprise |
| Autres types de congés | Préparation examen ou concours | Une autorisation d’absence de 2 jours sera accordée sur justificatif pour les révisions d’un concours ou examen (professionnel, universitaire).   | Accord collectif d’entreprise                              |
| Autres types de congés | Maternité                      | HMP récupère directement vos indemnités auprès de la SS car il vous verse la totalité du salaire. Les congés rémunérés sont fixés par le code du travail en fonction du type de grossesse (simple ou multiple).   | Code du Travail<br><br>Accord collectif d’entreprise       |

|                        |                               |  |  |
|------------------------|-------------------------------|--|--|
| Autres types de congés | Congé sans solde<br>Mobilité  | Accord collectif d'entreprise<br>Code du Travail<br>Loi du 26 janvier 1984 (FPT)   | <b>Statutaire</b><br><br>Accord collectif d'entreprise     |
| Autres types de congés | Congé anniversaire ancienneté | Un jour de congé supplémentaire est octroyé lors de l'année anniversaire à savoir :<br>1 jour au cours de la 10 <sup>ème</sup> année de travail à HMP<br>2 jours au cours de la 20 <sup>ème</sup> année de travail à HMP<br>2 jours au cours de la 30 <sup>ème</sup> année de travail à HMP<br>2 jours au cours de la 40 <sup>ème</sup> année de travail à HMP | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |
| Autres types de congés | Autres types de congés        | Congés spéciaux non rémunérés, congés pour fonction élective et autorisation spéciales d'absence   | Accord collectif d'entreprise                              |

## VII – TRANSPORT ET RESTAURATION

|                  |  |   |  |
|------------------|--|---|--|
| Indemnités       | Frais de transport                     | Les salariés d'HMP bénéficient d'une participation de 50% sur leur abonnement transport. Cette participation n'est pas cumulable avec la carte « libre circulation RTM ». | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |
| Abonnements      | Carte « RTM » et abonnements transport | Les salariés d'HMP peuvent bénéficier de la carte « libre circulation RTM » avec une participation annuelle variant selon les classifications d'emplois.                  | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |
| Titre restaurant | Chèques déjeuners                      | Les salariés d'HMP peuvent bénéficier de chèques déjeuners conformément à la réglementation en vigueur. La prise en charge d'HMP est de 60%                               | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |

## VIII – MOBILITE

|                   |                   |  |                       |
|-------------------|-------------------|--|-----------------------|
| Mobilité gardiens | Conditions        | Aide à l'installation des salariés, remboursement des frais kilométrique sur la base d'un aller-retour, frais de déménagement pris en charge par HMP, remise en état du logement de fonction, deux jours de congés exceptionnel, une prime d'un mois de salaire lors du déménagement.  | <b>Négocié par FO</b> |
| Mobilité gardiens | Insécurité        | Lorsqu'un gardien est victime d'une agression, nous avons obtenu que sa demande de mutation soit prise en compte.  | <b>Négocié par FO</b> |
| Mobilité          | Promotion interne | Force Ouvrière a souhaité que la Direction prenne en considération l'expérience et la compétence des salariés de l'organisme en favorisant la promotion interne mais également en permettant au personnel qui le souhaite de changer de métier. Exemple : un gardien peut accéder au métier de RGS grâce à l'accord mobilité signé par FO etc. | <b>Négocié par FO</b> |

## IX – CESSATION D'ACTIVITE

|                       |                               |   |  |
|-----------------------|-------------------------------|---|--|
| Cessation de fonction | Cotisation retraite           | Un salarié qui est à un an de la retraite peut à sa demande travailler à 80% (il sera payé à 80%) mais ses cotisations retraites sont prises en charge par l'employeur à 100%. Le salarié doit écrire à la D.R.H. en indiquant la date de son départ en retraite ainsi que son souhait de travailler à 80%. | <b>Négocié par FO</b>                                      |
| Cessation de fonction | Prime de départ à la retraite | Nous avons obtenu pour l'ensemble du personnel qui justifie de deux ans d'ancienneté une indemnité de fin carrière d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement prévu dans l'accord collectif d'entreprise sans qu'elle puisse excéder 3 fois la dernière rémunération mensuelle globale. | <b>Négocié par FO</b><br><br>Accord collectif d'entreprise |
| Cessation de fonction | Licenciement                  | Tout salarié peut demander à un délégué FO de l'accompagner lors d'un entretien préalable à sanction ou bien lors de la commission disciplinaire.   | <b>FO</b>  |

## **X – DIVERS**

|                                  |                  |  |                       |
|----------------------------------|------------------|--|-----------------------|
| Equipement protection individuel | Effet de travail | Tout le personnel dont le métier le justifie se voit attribuer des effets de travail 1 fois par an.  | <b>Négocié par FO</b> |
| Véhicules de service             | Charte           | Une charte a été annexée au règlement intérieur pour l'utilisation des véhicules de service.   | <b>Négocié par FO</b> |
| Logement de fonction             |                  | Les gardiens logés bénéficient d'un bon papier peint + peinture après 5 ans dans le logement pour participer à l'entretien du logement de fonction. Le salarié doit adresser sa demande à sa hiérarchie. | <b>Négocié par FO</b> |



