

Intersyndicale Groupe VILOGIA



Information sur les négociations en cours pour l'accord d'entreprise de l'AG VILOGIA

Suite à la reprise des négociations le 8 mars 2012 pour l'élaboration d'un accord d'entreprise, la Direction a remis sur la table ses propositions du 28 juin 2011, suite à une 2^{ème} réunion de négociation le 13 mars 2012 l'intersyndicale a fait des contre-propositions. Le 19 mars 2012 la Direction a fait les propositions suivantes qui restent près des minima et inférieures à l'accord VILOGIA Historique:

Thème	Nouvelle proposition	ANNEXE EVENEMENTS FAMILIAUX
1) Prime d'ancienneté Congé d'ancienneté	Intégration et gel au niveau atteint	<p style="text-align: center;"><u>EVENEMENTS EN JOURS</u></p> <p>MARIAGE SALARIE 5 MARIAGE ENFANT 1 MAISSANCE ET ADOPTION 3 DECES PARENT 1 DECES BEAU PARENT 1 DECES ENFANT 2 DECES CONJOINT 2 DECES FRERE SŒUR 1</p> <p>ENFANT MALADE -1 AN : 5 JOURS DONT 2 PAYES +(PAR ENFANT) : ENFANT MALADE +1 AN : 3 JOURS DONT 2 PAYES SI TROIS ENFANTS : 5 JOURS DONT 2 PAYES ENFANT HOSPITALISE- 1 AN : 10 JOURS DONT 4 PAYES ENFANT HOSPITALISE +1 AN : 6 JOURS DONT 4 PAYES SI TROIS ENFANTS : 10 JOURS DONT 4 PAYES</p>
2) Durée du travail	37,5 heures/hebdo 15 jours RTT	
3) Prime vacances	836 € / 1200€ / 1480 €	
4) Jours employeurs	3 jours dont 1 jour solidarité	
5) Œuvres sociales	1,1 % de la Masse Salariale	
6) Primes sujétion/insalubrité	Généralisation	
7) Tickets restaurant	8,30 € dont 5 € employeur	
8) Compensation frais de transport suite à réduction des jours RTT	+0.20% sur budget Œuvres Sociales à justifier	
9) Congés pour évènements familiaux	Voir annexe	
10) Prime de rentrée scolaire	+0.20% sur budget Œuvres Sociales à justifier	
11) Frais de carburant	Non, mais prise en charge carte transport collectif à 75 %	
12) Intéressement	15 % de la masse salariale	

Le 20 mars 2012 les syndicats ont fait les contre-propositions suivantes, en reprenant ce qui ce fait de mieux dans chacune des sociétés, considérant que la Direction avait fait très peu d'avancées :

- 1) la CCN des ESH en préalable,
- 2) Prime de vacances : 79 % du SMIC base 39 h pour tous avec compensation pour les salariés dont la prime est actuellement supérieure à ce montant,
- 3) Tickets restaurants + prime panier (régie) : 8,70 € dont 5,60 € pour la part employeur et 3,10 € pour la part salarié.
Pour ceux qui en bénéficient : conservation de la prime panier telle qu'appliquée actuellement
- 4) Jours employeurs : 4 jours dont 1 de solidarité,
- 5) Prime de sujétion et insalubrité : généralisation avec révision des critères d'attribution
- 6) Congés évènements familiaux :

<ul style="list-style-type: none"> -Mariage salarié 5 jours ouvrés, -Naissance/adoption 3 jours ouvrés, -Décès des parents 3 jours ouvrés, -Décès du conjoint 3 jours ouvrés, -Décès enfant 3 jours ouvrés, 	<ul style="list-style-type: none"> -Mariage enfant 2 jours ouvrés, -Décès des beaux parents 2 jours ouvrés, -Décès frère/sœur 2 jours ouvrés, -Déménagement 3 jours ouvrés,
--	---

- 7) **Salariés locataires chez Vilogia** : non paiement du dépôt de garantie
- 8) **Jours de carence arrêt maladie** : prise en charge par la Direction
- 9) **Prêt automobile** : Prêt de 5000€ remboursable en 60 mensualités maximum avec un taux d'intérêt de 1,5% pour les salariés effectuant moins de 1500kms (trajet travail) dans l'année qui précède et 10 000€ pour ceux dépassant 1500 kms.
- 10) **Frais de carburant** : 200 €/an pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour effectuer les trajets domicile travail, conformément à la loi des transports collectifs (bus, vélib...liste à confirmer) à hauteur de 50 % de l'abonnement.
- 11) **Carte de parking** : mise à disposition d'une carte parking pour tous les salariés devant stationner leur véhicule sur un parking payant à proximité du lieu de travail.
- 12) **Œuvres Sociales** : 1,7 % de la Masse Salariale
- 13) **Compensation des frais de transport** (pour les personnes qui ont plus de 23 jours de RTT)
- 14) **Prime de rentrée scolaire** : 100 € maternelle et primaire
 200 € collège et lycée
 300 € enseignement supérieur

Concernant les points 13) et 14) de la contre proposition de Direction Générale, la prise en charge par le CE n'est pas possible puisque le dépassement du plafond des aides attribuées par salarié ne doit pas être supérieur à 140 € sous peine d'être soumis à l'imposition.

- 15) **Frais de garde enfants** : sur présentation de factures, remboursement à hauteur de 50 % (nourrice et crèche pour les enfants avant scolarisation)
- 16) **Heures exceptionnelles** : un crédit de 15 heures par an à caractère exceptionnel
- 17) **Augmentation générale annuelle des salaires** en prenant comme base de négociation l'indice INSEE
- 18) **Election professionnelle** : novembre 2013
- 19) **Mobilité** : préciser dans les contrats de travail et avenants la zone géographique/périmètre d'application. En dehors de ce périmètre, l'intersyndicale demande qu'il soit écrit qu'il n'y aura pas de mobilité imposée, conformément à la loi en vigueur.
- 20) **Temps de travail** : 39h + 23 RTT + compte épargne temps.

Cette liste n'est pas exhaustive, d'autres sujets seront traités au cours des prochaines réunions.

La Direction de l'AG VILOGIA est farouchement contre l'application de la Convention Collective Nationale des ESH (CCN des ESH), elle souhaite que les salariés de l'AG n'aient plus le sentiment d'être rattachés au monde HLM. Elle veut bannir le mot HLM de son vocabulaire et souhaite se libérer d'un cadre qu'elle estime contraignant. Mr Rémignon dit : que si nous continuons à demander en préalable l'application de la CNN, les négociations s'arrêtent.

Face à ce chantage, l'intersyndicale informe la Direction qu'elle consultera sa base et les centrales syndicales sur l'application de la CCN ; avant de se prononcer sur ce sujet à la prochaine réunion de négociation le 5 avril 2012. Ce qui permet de poursuivre les négociations.

Mr Rémignon estime que les accords d'entreprises actuels et la Convention Collective des ESH sont des handicaps pour le développement du projet de VILOGIA. Pour lui, qui s'érige en défenseur des locataires, les salariés du groupe sont des « nantis » qui induisent des frais de fonctionnement élevés. Il estime que nos locataires envient notre situation. Pour lui, les acquis des salariés sont la variable d'ajustement pour libérer des fonds et favoriser le développement du groupe VILOGIA. Pour cela il remet en cause l'ensemble des accords d'entreprise pour aller vers une harmonisation moins favorable aux salariés.

Pour l'intersyndicale, la Convention Collective des ESH est la base minimale pour développer les négociations, si nous voulons garder nos acquis, tant au niveau des salaires, des jours de RTT et tous les avantages acquis depuis des années. Nos conseils juridiques affirment que la convention doit s'appliquer de droit à l'AG VILOGIA.

Les entreprises du groupe sont saines financièrement, ont une bonne capacité d'autofinancement, nos experts l'ont confirmé. Donc nous estimons que les salariés n'ont pas à renoncer à leurs acquis, issus de l'histoire des entreprises et des négociations passées.

Nous vous informerons de la suite des négociations...