

L'enquête : Merci d'avoir répondu à notre questionnaire concernant les Négociations Annuelles Obligatoires 2008. Vos revendications vont être prises en compte et portées auprès de la Direction lors de ces négociations.

Le contexte : Les résultats de l'entreprise sont bons ! Nous enregistrons un résultat net de 8 000 000 €, en constante progression depuis maintenant 5 ans. Ce n'est pas le fruit du hasard mais bel et bien la concrétisation du travail fourni par **l'ensemble des salariés de l'UES**, toutes catégories confondues.

Conclusion : Fort d'un contexte économique favorable nous pensons qu'il est responsable, raisonnable et même légitime d'être plus revendicatif et de récolter, comme il se doit, le fruit de nos efforts !

Voici donc ce qui sera notre base de revendications pour 2008 et les années à venir :

► **Augmentations de salaire :**

- **Augmentations générales :**
 - Instauration d'une clause de garantie du pouvoir d'achat (au minimum égal à l'indice INSEE) pour **tous** les salariés de l'UES tant que le résultat est réputé positif.
 - Création d'un seuil minimum d'augmentation favorisant les bas salaires.
- **Prime d'ancienneté ou d'expérience :**
 - 0.8% supplémentaires, selon l'accord, pour les salariés dont l'ancienneté dans un coefficient donné est inférieure à 20 ans.
- **Augmentations individuelles :**
 - Dans un souci de transparence envers le personnel, il devient nécessaire que les augmentations individuelles soient distribuées selon des règles précises et des critères objectifs et mesurables. Ceci permettrait de supprimer l'a priori du personnel : «rattrapage de salaires, clientélisme,...». La mise en place d'une commission paritaire permettant un suivi et traitant des modalités d'attribution de ce budget nous paraît aller dans le sens de l'équité.
 - Possibilité pour les salariés estimant subir un préjudice dans leur évolution de carrière de saisir ladite commission.

► **Revalorisation des acquis :**

- **Prime de vacances :**
 - La prime actuelle pour 2006 soit 682 €, étant le minimum issu de la convention collective, ouverture de négociations concernant une prime estimée à 1500 € propre à la SDH - PH.
- **Treizième mois :**
 - Instauration d'un 13^{ème} mois plancher pour les salariés dont le salaire de base est inférieur à 1600 €.
 - Instauration d'un 14^{ème} mois à la SDH - PH.
- **Salaires minima :**
 - Revalorisation des minima SDH - PH (actuellement supérieurs de 2% à ceux de la convention collective).
 - Revalorisation du salaire minimum annuel garanti.

- **Mutuelle, prévoyance :**
 - o Revalorisation, le cas échéant, de la part employeur
 - o Mise en place d'une commission de suivi Mutuelle prévoyance.
- **Journées maladie :**
 - o Travailleurs handicapés : Création de 3 journées supplémentaires pour les soins liés au handicap.

► **Epargne salariale :**

- **Plan Epargne Entreprise :**
 - o Ouverture de négociations afin de remplacer le PEE actuel (datant de 2003) instauré de manière unilatérale par l'employeur.
 - o Intégration d'un fond d'épargne solidaire (favorisant l'emploi ou le logement) dans le dispositif existant (FONGEPAR).
 - o Création d'un livret d'épargne salariale comportant une présentation de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale existant, intéressement, participation, PEE, PEI et/ou un PERCO, modalités d'abondement...
 - o Mise en place d'un comité de suivi du Plan Epargne Entreprise.
- **Abondement :**
 - o Augmentation du pourcentage d'abondement sur les versements volontaires.
 - o Augmentation du montant maximum de l'abondement sur le PEE, actuellement 1525 € par an alors que la législation permet un abondement pouvant aller jusqu'à 2574 €
 - o Instauration de l'abondement sur les sommes versées au titre de l'intéressement.
- **Retraite sur-complémentaire :**
 - o Ouverture de négociations concernant un Plan Epargne Retraite Collectif ou autre système de retraite sur-complémentaire.
- **Compte Epargne temps :**
 - o Ouverture de négociations concernant un Compte Epargne Temps.
- **Dividende au travail :**
 - o Ouverture de négociations concernant un éventuel supplément d'intéressement.

► **Emploi, formation, carrière :**

- **Emplois :**
 - o Concertation avec les représentants du personnel concernant l'emploi notamment sur la politique et les modalités d'embauche des nouveaux salariés.
 - o Remplacement des départs.
 - o Embauche de salariés handicapés.
- **35 heures :**
 - o Possibilité de pouvoir prendre plus de deux jours RTT par mois.
 - o Possibilité de cumuler les jours RTT.
 - o Possibilité d'aménager les jours RTT en fonction des vacances scolaires.
- **Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences :**
 - o Elaboration d'un accord GPEC dont le contenu serait en adéquation avec la taille de l'entreprise. Ce dernier aurait pour but de sécuriser les parcours professionnels des employés de l'U.E.S.
- **Formation :**
 - o Entretien individuel annuel concernant la formation.
 - o Entretien individuel de seconde partie de carrière pour les 45 ans et plus.
 - o Elaboration de plans de carrière des salariés entraînant une politique de formation qualifiante ainsi qu'une revalorisation des salaires.

► **Divers :**

- **Médaille du travail :**
 - 20 ans pour la médaille d'argent offerte plus prime équivalente à un smic.
 - 30 ans pour la médaille de vermeil offerte plus prime équivalente à un smic et demi.
 - 35 ans pour la médaille d'or offerte plus prime équivalente à deux smic.
 - 40 ans pour la grande médaille d'or offerte plus prime équivalente à 3 smic.
- **Journée de solidarité :**
 - Journée dite de solidarité prise en charge par la société.
- **Restauration des salariés :**
 - Mise en place d'un système de restauration fonctionnant toute l'année.
 - Mise en place de titres restaurant avec participation de la société.
- **Temps partiels :**
 - Cotisation retraite à taux plein pour les salariés qui le désirent.
- **Politique environnementale :**
 - Acquisition de véhicules propres en remplacement des véhicules de service ou de fonction au fur et à mesure du renouvellement du parc.
 - Installation de panneaux solaire et/ou d'éolienne sur le siège social.
- **Personnel d'immeuble :**
 - Vêtements de travail : Modalités d'attribution, nettoyage...
 - Valorisation du métier par des salaires plus attractifs ou l'obtention d'un logement de fonction.
- **Institutions représentatives du personnel :**
 - Ouverture de négociations afin d'arriver à un accord permettant de doter les représentants du personnel, de l'UES, de moyens supérieurs à ceux prévus dans la convention collective.
- **Droit syndical :**
 - Ouverture de négociations afin d'arriver à un accord permettant de doter les délégués syndicaux, de l'UES, de moyens supérieurs à ceux prévus dans la convention collective.

Vos délégués syndicaux