

**LES N.A.O = Négociation Annuelle Obligatoire** : Obligation pour l'employeur d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance maladie, la formation, l'emploi des salariés âgés.

**NB : Si l'employeur a obligation de négocier il n'est pas tenu d'aboutir un accord !**

**Les résultats financiers de l'entreprise sont bons** et les 60 ans de la SDH furent l'opportunité de rappeler le dynamisme de la société et de ses salariés, sa bonne santé financière, ses objectifs ambitieux et son rôle contra cyclique en font une société qui ne connaît pas la crise !

**Dans ce contexte : A l'échelle des résultats, des ambitions de notre société et donc de l'investissement qui a été ou va être demandé aux salariés, il nous paraît légitime de faire les revendications ou propositions suivantes :**

- ▶ **AUGMENTATIONS GENERALES** : Les augmentations générales sont la base des évolutions de la rémunération du personnel. Elles doivent servir à **minima** à garantir le pouvoir d'achat des salariés.  
**Notre revendication pour 2009 sera de 3%.**
  
- ▶ **AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES** : Les augmentations individuelles doivent venir en **complément des augmentations générales** et récompenser l'investissement (évolution des compétences, de la qualification, ...) des salariés. Dans un esprit d'ouverture, nous sommes prêt à discuter du budget alloué à ce type d'augmentation des lors que :
  - Nous aurons l'assurance qu'elles sont distribuées selon des critères objectifs et quantifiables,
  - Des échanges d'informations concernant ce type d'augmentations auront lieu entre le service RH et les organisations syndicales,
  - Des discussions, concernant la mise en place d'une commission paritaire, seraient ouvertes.
  
- ▶ **BAS SALAIRES : 2009 SERA L'ANNEE DE LA CRISE !**  
La Direction doit poursuivre sa politique en faveur des bas salaires. Inutile de préciser que ce sont ces derniers qui seront les plus violemment touchés par la crise financière. Nous devons faire preuve de solidarité et la Direction doit démontrer que la **Responsabilité Sociale** de l'**Entreprise** n'est pas qu'un concept de communication :
  - Un budget spécifique doit être alloué par la Direction, il pourrait être alimenté par les 10-15 ou 20 plus hautes rémunérations de l'UES.
  - Le mode de répartition des augmentations générales et individuelles peut éventuellement être repensé pour 2009.

**NB** : Ce type de mesure aurait pour effet immédiat de réduire l'écart entre les 10 plus hautes et les 10 plus basses rémunérations SDH.
  
- ▶ **MINIMA SALARIAUX** : Comme convenu, lors du protocole d'accord de novembre 2008, les partenaires sociaux conviennent de se revoir des que la nouvelle classification des emplois administratifs sera effective au sein de l'UES. Une date devrait donc être fixée pour le deuxième semestre 2009.

► **GAINS DE PRODUCTIVITE, EMBAUCHE, CONDITIONS DE TRAVAIL :**

**La SDH a pour objectif de devenir le bailleur de référence en Isère, elle doit se donner les moyens de ses ambitions !**

Alors que nous parlons surcharge de travail et stress croissant de la part de certaines catégories de salariés, la Direction nous répond gains de productivité, effectifs constants et masse salariale maîtrisée. L'enquête INEUM confirmerait d'ailleurs qu'il n'y a pas surcharge de travail à la SDH et que quelques modifications à notre organisation devraient suffire à corriger le tir.

Pour se faire une idée de la charge de travail de l'employé moyen SDH, comparons notre organisme aux 3 autres grands bailleurs sociaux Isérois. Le nombre de logements géré divisé par le nombre de salariés d'un organisme donne le nombre de logements gérés par 1 salarié de tel ou tel bailleur. Nous reconnaissons que ce rapport « logement ramené à 1 salarié » est quelque peu rapide et mériterait d'être approfondi, cependant l'écart est significatif entre la SDH et les 3 autres bailleurs :

ORGANISME	Nombre de LOGEMENTS	Nombre de SALARIES	Nombre de logements / salarié
OPAC	22 650	490	46,2
<b>SDH</b>	<b>16 000</b>	<b>240</b>	<b>66.5</b>
ACTIS	11 800	264	44,6
PLURALIS	10 158	210	48,3

**Sans perdre de vue notre mission sociale et ne pensant pas mettre en danger les équilibres financiers de notre société, nous pensons que :**

Une ré-internalisation de certaines fonctions peut être étudiée, cela permettrait de transférer du budget en provenance des fais généraux vers la masse salariale et d'embaucher du personnel dans certains services.

Les gains de productivités ne doivent pas se faire au détriment des conditions de travail des employés : La fédération des ESH va lancer sur l'année 2009 une étude sur la pénibilité au travail dans nos différents métiers. La direction de la SDH souhaite participer et a donc demandé à faire partie du panel d'entreprises qui sera audité.

**- Les représentants du personnel demandent à y être associés.**

- **EMPLOI DES SENIORS :** À partir du 1er janvier 2010, les entreprises, y compris les établissements publics, employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés devront verser à la CNAV une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés s'ils ne sont pas couverts par un accord ou par un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatifs à l'emploi des salariés âgés.

**- Nous espérons vivement une invitation de la Direction !**

- **PERCO :** Comme convenu, lors du protocole d'accord de novembre 2008, les partenaires sociaux conviennent de se revoir en 2009 concernant un PERCO ou tout autre système de retraite complémentaire ou sur complémentaire. Une date devra donc être fixée.

- **ACCORDS D'INTERESSEMENTS SDH – PH :** Les accords d'intéressement SDH – PH arrivent à terme en 2009. Il conviendra donc d'en renégocier de nouveaux avant le mois de juillet 2009. Nous invitons donc la Direction à échanger sur le sujet ou à nous fixer des dates d'ouvertures de négociations.

- **DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES :** Comme convenu, lors du protocole d'accord de novembre 2008, les partenaires sociaux conviennent de se revoir en 2009 concernant l'élaboration d'un nouvel accord concernant le droit d'expression des salariés de l'UES. Une date devra donc être fixée.

**NOUS RENCONTRONS LA DIRECTION POUR UN PREMIER RENDEZ-VOUS LE 26 JANVIER À PARTIR DE 16H00.  
UNE ASSEMBLEE GENERALE SERA PROGRAMMEE COURANT FEVRIER AFIN D'ECHANGER SUR LE SUJET.**