PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF
AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020
UES SDH-PERFORM HABITAT

ENTRE

L'UES SDH-PERFORM HABITAT représentée par Madame **Patricia DUDONNE** agissant en qualité de Directeur Général de la SDH et Monsieur **Emmanuel FIETTE** Directeur de Perform'Habitat,
Les sociétés la composant

D'une part, et

Les organisations syndicales signataires ci-dessous désignées :

LA CFDT Représentée par Monsieur **Jean-Christophe RODAMILANS,** Délégué syndical dûment habilité,
La CGT Représentée par Monsieur **Jean-Louis DUMAS,** Délégué syndical dûment habilité.

D'autre part,

Conformément à l'article L 2242-8 du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires, les effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, ainsi que sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et aux mesures permettant de les atteindre, s'est engagée entre la Société Dauphinoise pour l'Habitat et Perform'Habitat (Unité Economique et Sociale) et les délégations syndicales représentatives, par la signature d'un protocole d'accord en date du 3 mars 2020.

ARTICLE 1 - Déroulement des négociations

Conformément à l'article L2242-1 du code du Travail, une négociation s'est engagée entre la direction et les organisations syndicales représentatives. Les parties se sont rencontrées le 9 mars 2020. Du fait de la crise du COVID-19 et des mesures de confinement, la réunion du 25 mars 2020 a été reportée d'un commun accord et s'est tenue par visio conférence le 8 avril 2020.

Les parties conviennent que l'ensemble des thèmes de la négociation annuelle obligatoire a été abordé.

Au terme de la réunion du 8 Avril 2020, les parties susvisées signataires ont abouti au présent accord, clôturant les négociations.

L'accord signé en 2019 était valable pour deux années (2019 et 2020) pour l'article 2 (Mise en place des Tickets Restaurants) portant sur les augmentations générales. D'un commun accord entre la direction et les représentants syndicaux, cet article sera amendé par le présent accord. Le reste de l'accord est rédigé spécifiquement pour l'année 2020, conformément à la loi.

AD JCR

ARTICLE 2 – Augmentations générales de salaire / Mise en place des Tickets Restaurants

En 2019

- Mise en place des Titres Restaurant d'un montant minimal de 7,70€.
- Prise en charge à la hauteur de 60% par l'employeur, soit une contribution de 4,62€/ ticket avec une participation salarié de 3,08€/Ticket.

En 2020

- Le montant du Titre Restaurant sera porté à 8,20€, avec la même répartition 60%/40% (4,92€/3,28€).

  Cela représente 1.028€ par collaborateur à temps plein présent sur l'année, soit un montant de 85€ nets par mois.

- **Il sera ajouté à cet engagement signé en 2019, l'augmentation générale suivante :**
  - ✓ **Augmentation de 30 euros bruts mensuels pour un temps de travail à temps plein avec proratisation du montant pour les salariés à temps partiel.**

  Cette augmentation générale sera appliquée à compter du 1er juillet 2020 pour tous les salariés en CDI et les CDD présents dans les effectifs au 02/01/2020 et toujours présents au 30/06/2020 à la SDH ou à Perform'Habitat.

ARTICLE 3 – Augmentations individuelles

- Attribution d'une enveloppe de **0,7% de la masse salariale non cadre** pour des augmentations et des primes de performances individuelles versées en juillet pour les non cadres.
- Attribution d'une enveloppe de **0,7% de la masse salariale cadre** pour des augmentations et des primes de performance individuelle versées en juillet pour les cadres.

Elles seront appliquées au mois de juillet 2020 et suivront le fonctionnement habituel des décisions d'augmentations individuelles (entretiens annuels, entretiens de rémunération et entretiens de décision). Pour les personnes éligibles aux augmentations individuelles, en cas de non attribution d'augmentation individuelle depuis 3 ans, un processus de rencontre des collaborateurs sera mis en place entre le service concerné et la Direction RH.

ARTICLE 4 - Rappel gratification

Tous les salariés bénéficient d'une gratification annuelle correspondant à 1,3 mois de salaire brut qui s'applique conformément à la convention collective et aux accords propres à la SDH.

ARTICLE 5 – Rappel Prime d'ancienneté

Tous les salariés bénéficient de 0,8% d'augmentation par an de la Prime d'ancienneté conventionnelle, conformément à l'accord d'entreprise en vigueur depuis le 01/01/2009.

MD JCL

ARTICLE 6 – Prime Vacances

L'avenant 11 de la CCN indique que, pour le calcul de la Prime Vacances, le % du salaire minimum est désormais remplacé par les termes « 820€ bruts ». Pour rappel, la Prime Vacances de la SDH s'élève à 847€, donc est supérieure au minimum conventionnel.

Toutefois, la direction accepte de faire un geste cette année sur la prime est de la passer à 852€ (soit en utilisant l'ancien calcul, 4% du mini annuel qui est de 21 321.29€ à la SDH). La direction rappelle toutefois que cet élément fait partie de la négociation annuelle, que le montant reste forfaitaire et que cela n'engage pas la direction en cas d'augmentation future des minima conventionnels.

ARTICLE 7 – Engagement des parties sur des négociations ou réflexions pour 2020

- **Réflexion à mener sur une classification intermédiaire visant à motiver les salariés dans la durée** : il est convenu de rechercher des exemples dans d'autres ESH confrères de mise en place de niveaux de classification intermédiaires à l'intérieur d'un même coefficient pour les premiers niveaux de classification. L'objectif est de donner à voir la possibilité d'une évolution au sein d'un même métier, quand on cesse d'être débutant et que l'on devient plus expérimenté, personne référente ou ressource d'un service. Il est également convenu que cette évolution à l'intérieur de la classification ne pourra se faire à l'ancienneté. La réflexion portera donc à la fois sur la possibilité d'instaurer un tel dispositif, et les conditions de sa mise en œuvre.
  Calendrier : savoir fin 2020 si on souhaite mettre en place cette classification intermédiaire pour les premiers niveaux de classification à la SDH.

- **Travail sur les fins de carrière**: il est convenu de faire intervenir un expert auprès des délégués syndicaux et de la direction pour balayer les dispositifs de fin de carrière existants. Tout mettre en œuvre pour aboutir à un accord visant à accompagner les fins de carrière à la SDH, permettant aux collaborateurs d'avoir une visibilité sur leur fin de parcours professionnel dans l'entreprise, et ainsi rester engagés et motivés.
  Calendrier : avoir tous les éléments pour une prise de décision en fin d'année 2020 et envisager d'associer la négociation d'un accord spécifique aux NAO 2021.

- **Astreintes** : Il est convenu d'associer les délégués syndicaux à une ou des réunions des cadres d'astreinte pour élaborer un bilan de ces missions. L'objectif est d'aboutir à un accord d'astreinte, intégrant une astreinte de l'équipe de direction (CODIR) en 2ème ou 3ème niveau.
  Calendrier : valider un accord pour fin 2020.

- **ARTT :** il est convenu de poursuivre en 2020 les échanges sur la réécriture de l'accord RTT de 1999 entamées depuis Décembre 2018, suivant les orientations suivantes :
  - Rendre l'accord plus lisible et compréhensible en incorporant un glossaire définissant clairement certains items (heures bonus, heures complémentaires, heures supplémentaires, forfait jour…) et en stipuler le principe de fonctionnement à la SDH.
  - Analyser s'il est possible de supprimer l'écrêtage des heures sans supprimer l'horaire variable, et ou faire des propositions pour réduire ces heures écrêtées dans le cadre de l'horaire variable.
  - Revoir la spécificité des services bénéficiant actuellement d'heures supplémentaires et/ou congés de récupération à des moments spécifiques d'augmentation de leur activité de l'entreprise (service charges, comptabilité-finances-fiscalité, et autres si concernés).
  - Droit à la déconnexion
  - Travail à distance : sur ce point, la crise COVID-19 a démontré la nécessité de d'élaborer un plan de continuité de service qui intègre une organisation très développée du télétravail. Il conviendra de tirer les enseignements des travaux menés en télétravail sur cette période particulière. Par conséquent, ce point pourra soit, si le calendrier le permet être intégré dans la réécriture de l'accord RTT de 1999, soit faire l'objet d'un accord spécifique.

JCL

ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 et suivants du Code du travail et de manière rétroactive lorsque les dispositions concernées le prévoit expressément.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours en deux exemplaires à la DIRECCTE de l'ISERE (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes de GRENOBLE. Le présent accord a été établi en suffisamment d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Il fera l'objet d'un affichage pour information du personnel.

Il est rappelé que les dispositions du présent accord se substituent, à compter de leur date d'application, à toute disposition, pratique et usage en vigueur antérieurement et ayant le même objet.

Fait à Echirolles, en 6 exemplaires le 14/04/2020

Pour la SOCIÉTÉ DAUPHINOISE POUR L'HABITAT,

Patricia DUDONNÉ,
Directeur Général.

Pour PERFORM HABITAT,

Emmanuel FIETTE,
Directeur.
Par procuration du 14/04

Pour la CGT,

Jean-Louis DUMAS,
Délégué syndical.

Par procuration du 14/4/20

Pour la CFDT,

Jean-Christophe Rodamilans,
Délégué syndical.