

## PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2018 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 :**

**FO** Représentée par Madame **Sabine MULLER**, Déléguée syndicale dûment habilitée,  
**L'UNSA-SNPFLM** Représentée par Monsieur **Bruno DREYFUS**, Délégué syndical dûment habilité.

**La négociation s'est faite en présence des organisations syndicales, ci-dessous désignées, qui n'ont pas souhaité signer :**

**LA CFDT** Représentée par Madame **Christiane SANCHEZ**, Déléguée syndicale dûment habilitée,  
**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.

### 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 10 et le 23 janvier 2018, le 5 et le 26 février 2017, le 7, le 12 et le 15 mars 2018.

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

- L'épargne salariale, intéressement, PEE : il est convenu que les dispositifs en place sont suffisants. Un nouvel accord d'intéressement doit être renégocié avant fin juin 2018.
- Protection sociale : l'accord signé en 2015 sur les frais de santé et la prévoyance est en application et donne satisfaction aux salariés. Les DS demandent qu'une étude soit faite avant le prochain appel d'offre pour analyser ce que pourrait donner une fusion des régimes cadres et non cadres.

Au terme de la réunion du 15 mars 2018, les parties susvisées signataires ont abouti au présent accord clôturant les négociations.

## **ARTICLE 2 - Augmentations générales de salaire**

↪ Augmentations générales réparties de la manière suivante :

- ✓ Salaires inférieurs à 1800 euros Bruts (salaire de base + ancienneté) : 40 euros bruts pour un travail à temps plein avec une proratisation tant du seuil que du montant de l'augmentation pour les salariés à temps partiels.
- ✓ Salaires des postes au coefficient G4 ayant au minimum une équipe de 3 collaborateurs à manager : le salaire brut mensuel pour un équivalent temps plein sera de 2100 euros.

Ces augmentations générales seront appliquées à compter du mois de mars 2018, avec effet rétroactif au 1er février 2018, pour tous les salariés en CDI et les CDD présents dans les effectifs au 02/01/2018 et toujours présents au 31/03/2018 à la SDH ou à Perform'Habitat.

↪ Rappel de la prime d'ancienneté (pour tous hormis les cadres dirigeants) :

- 0,8% en 2018 au titre de l'ancienneté à dater de la date anniversaire de leur entrée dans la Société ou de changement de coefficient, conformément à l'accord signé le 10 juillet 2000 et à l'accord signé le 26 novembre 2008.

↪ Salaires minimums :

- Salaires des postes au coefficient G4 ayant au minimum une équipe de 3 collaborateurs à manager : le salaire brut mensuel pour un équivalent temps plein sera de 2100 euros pour toute nouvelle embauche à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018.
- A compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, il sera fait application d'un salaire minimum brut mensuel de 1530 Euros pour un emploi à temps complet (3,1% au-dessus du salaire minimum de la convention collective qui est de 1484 euros). Ce montant est applicable au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.
- A compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, les salaires minimums bruts mensuels, pour un équivalent temps plein, pour les coefficients G2, G3, G4 et G5 seront les suivants :
  - G2 : 1605 euros
  - G3 : 1769 euros
  - G4 : 1967 euros
  - G5 : 2611 euros

## **ARTICLE 3 – Augmentations individuelles**

↪ L'attribution d'une enveloppe comprise entre 0,7% et 0,9% de la masse salariale non cadre pour des augmentations individuelles octroyées en juillet pour les salariés non cadres.

↪ L'attribution d'une enveloppe comprise entre 0,7% et 0,9% de la masse salariale cadre pour des augmentations individuelles octroyées en juillet pour les salariés cadres.

Elles seront appliquées au mois de juillet 2018 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 5 ans, un entretien individuel sera organisé avec la Direction RH en présence du manager.

## **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 l'accord d'entreprise.

## **ARTICLE 5 – Prime de vacances**

La prime de vacances conventionnelle représente 4% du salaire annuel minimum de la convention collective. Soit pour 2018, 803,82 €. A la SDH et Perform'Habitat, la prime de vacances représente au minimum 4% du salaire minimum d'embauche annuel brut de la SDH, soit **847 €** pour 2018.

## **ARTICLE 6 – Engagement des parties sur des négociations ou réflexions pour 2018**

Les parties s'engagent à poursuivre ou ouvrir des négociations sur les sujets suivants :

- ↪ Accord sur la conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle
- ↪ Accord d'intéressement
- ↪ Réécriture de l'accord sur le temps de travail avec notamment :
  - Travail à distance
  - Droit à la déconnexion
  - Dispositif de suivi de la charge de travail des cadres au forfait jours, avec proposition de création d'une commission de recours.
  - Réflexion sur le suivi des temps de travail des postes non cadres, avec proposition de création d'un dispositif de suivi des heures et de la charge de travail.

Les parties s'engagent à mener une réflexion sur les sujets suivants :

- ↪ Etude sur les tickets restaurants
- ↪ Dans le cadre d'un éventuel CET, placement de 5 jours RTT monétisés sur PEE

## **ARTICLE 7 : Effectifs, durée du travail, organisation du temps de travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qualité de vie au travail**

Ces thèmes obligatoires de négociation ont été débattus sur la base de documents fournis par la direction. Documents transmis :

- Rapport de situation comparée (voir annexes).
- Note de service sur jours fériés et ponts (voir annexes).
- Note de service sur congés payés (voir Annexes).

La commission égalité femmes/hommes s'est tenue les 05 et 26 février 2018. Les informations données ne font pas apparaître d'écarts non justifiés entre les femmes et les hommes que ce soit en matière de rémunération, de classification, et de conditions de travail. La commission égalité femmes/hommes travaillent sur la proposition d'un projet d'accord égalité femmes/hommes qui sera soumise aux DS pour une éventuelle signature. La commission souhaite travailler la question du sexisme sur 2018.

Au 31/12/2017, la SDH comptait 39 salariés (15,1%) à temps partiel : 13 personnes avec un temps de travail inférieur à 24 h/semaine et 26 avec un temps de travail supérieur à 24 h/semaine. La SDH a une politique favorable aux temps partiels, sachant qu'une majorité des temps partiels est choisie par les salariés pour convenances personnelles.

Préretraite progressive : pour les salariés ayant plus de 60 ans et remplissant les conditions d'admission à ce régime, les employeurs SDH et PERFORM'HABITAT s'engagent à accepter les demandes et faire des propositions d'aménagement de poste ou de changement de poste de niveau équivalent. Elles seront dépendantes de l'acceptation ou non de la CARSAT.

## **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 8 exemplaires le 15/03/2018

Le Directeur Général SDH  
Patricia DUDONNE



Le Directeur de Perform'Habitat  
Emmanuel FIETTE



La Déléguée FO  
Sabine MULLER



Le Délégué UNSA- SNPHLM  
Bruno DREYFUS

