

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2019 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-SNPHLM Représentée par Monsieur **Bruno DREYFUS**, Délégué syndical dûment habilité.

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, par la signature d'un protocole d'accord en date du 15 Janvier 2019.

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 les 15 et 30 janvier 2019, le 11 février 2019, les 8 et 25 mars, le 1^{er} Avril 2019.

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

Au terme d'un délai supplémentaire et d'une réunion le 12 Avril 2019, les parties susvisées signataires ont abouti au présent accord, **valable pour les 2 années 2019 et 2020**, clôturant définitivement les négociations.

ARTICLE 2 – Mise en place des Tickets Restaurants

Préambule

Les Tickets Restaurant seront :

- Attribués aux salariés pour chaque repas compris dans leur horaire effectif de travail journalier
- Distribués sous format de « chèque papier ».
- Optionnels et donc remis aux salariés qui en feront la demande en début de période et pour l'année complète à venir (remise d'une fiche en décembre pour l'année N+1).
- Utilisables notamment aux restaurants ESAT d'Echirolles et de Villefontaine.

Les salariés de Perform'Habitat qui renonceraient pour une année entière aux tickets restaurant se verront remettre à leur demande par la responsable RH de l'entreprise une carte nominative qui leur permettra de déjeuner à La Cité Administrative avec une participation de l'employeur identique à celle accordée jusqu'à ce jour. Si en début de période, ils font le choix de bénéficier des tickets restaurant, ils devront restituer la dite carte au service RH avant le début de l'année.

Le système de remboursement de repas dans le cadre des déplacements professionnels (Cf. Note DRH) n'est pas remis en cause. Pour autant, il est rappelé qu'il ne constitue ni un complément ni une alternative individuelle au système des titres restaurants.

Les parties veilleront donc à ce que son usage ne doit pas être détourné de sa vocation, se réalise avec l'accord de la hiérarchie et que l'équité dans la prise en charge des repas des salariés par l'employeur soit ainsi respectée.

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.

Cela représente par salarié à temps plein un engagement de l'entreprise à hauteur de 960€/an soit environ 80€ nets par mois

En retirant les subventions employeur accordées aux restaurants ESAT et IFTS, cet engagement représente pour la SDH une augmentation de 2,72% de la masse salariale.

En 2020

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

Cela représente 1.020€ par collaborateur à temps plein présent sur l'année, soit un montant de 85€ nets par mois.

Sur 2019 et 2020 au total, l'augmentation de la masse salariale inhérente au seul passage des tickets restaurants sera de 2,93%.

ARTICLE 3 – Augmentations individuelles

- Attribution d'une enveloppe de **0,4% 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 **0,4% de la masse salariale cadre** pour des augmentations et des primes de performances individuelles versées en juillet pour les cadres.

Ces enveloppes individuelles seront appliquées au mois **en juillet 2019 et juillet 2020** et suivront le fonctionnement habituel des décisions d'augmentations individuelles (entretiens annuels, entretiens de rémunération et entretiens de décision)

et délivrées :

- Soit sous forme d'augmentation de salaire en cas d'évolution personnelle du collaborateur,
- Soit sous forme de prime en cas d'investissement ou de développement exceptionnel sur la période, ou participation active à un projet spécifique.

En cas de non attribution d'augmentation individuelle depuis 3 ans, un processus de rencontre des collaborateurs sera mis en place entre le responsable du service concerné et la Direction RH en septembre de l'année en cours.

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 – Rappel Prime d'ancienneté

Tous les salariés bénéficient de 0,8% d'augmentation **par an**, correspondant à la Prime d'ancienneté selon les conditions des accords conventionnels et d'entreprise applicables aujourd'hui.

Au total, sur 2019 et 2020, l'augmentation de la masse salariale sera donc de 5,33%, prime d'ancienneté incluse.

ARTICLE 6 – Engagement des parties sur des négociations ou réflexions pour 2019

- **L'épargne salariale, intéressement, PEE** : il est convenu de revoir et d'alléger le calendrier de versement sur le PEE en ouvrant la possibilité aux salariés de bénéficier de l'abondement le mois de versement de leur intéressement.
Un avenant à l'accord PEE doit donc être présenté à la signature des organisations syndicales après les NAO.
- **Temps de travail - Suivi de l'écrêtage**: Rédaction d'une note de mise en place d'un processus de veille, d'identification et de suivi des heures effectuées par Direction. Chaque manager en appui avec sa Direction sera invité à faire le point avec chaque collaborateur de sa situation de dépassement, afin de définir un plan d'action à court terme pour y remédier selon la cause identifiée du dépassement. Un plan concerté sera suivi et accompagné le cas échéant dans sa mise en œuvre par les Ressources Humaines. En cas de persistance d'un écart ou d'un dysfonctionnement, le Directeur concerné et le DRH seront alors sollicités conjointement. Un point d'avancement des situations individuelles par Direction/Service sera présenté trimestriellement en CODIR.
- **GPEC** : Un travail est en cours en lien avec l'évaluation des collaborateurs. Un point sera fait sur l'articulation de ce dispositif avec une politique de Gestion Prévisionnelle vers la fin 2019.
Engagement d'une réflexion pour la mise en place d'un accompagnement des fins de carrières.

- **Rémunération** : le travail engagé avec les cadres et les managers de Proximité sera poursuivi, afin de trouver une formule permettant de rétablir une meilleure « égalité de traitement » ainsi qu'une meilleure attractivité tant interne qu'externe vers la mise en place d'une prime de « site sensible » sur les Territoires.
- **ARTT** :
Poursuite durant toute l'année 2019 des échanges sur la réécriture de l'accord RTT de 1999 entamées depuis Décembre 2018, incluant notamment les thèmes du suivi du temps de travail et du forfait Jours.
Avancement des discussions en cours vers la mise en place à titre expérimental du travail à distance.
Lancement fin 2019 de discussions pour la conclusion d'un accord sur les astreintes.

ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE

Le présent accord sera applicable, pour une durée de 2 ans, 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 12/04/2019

Pour la SOCIÉTÉ DAUPHINOISE POUR L'HABITAT,

Patricia DUDONNÉ,
Directeur Général.



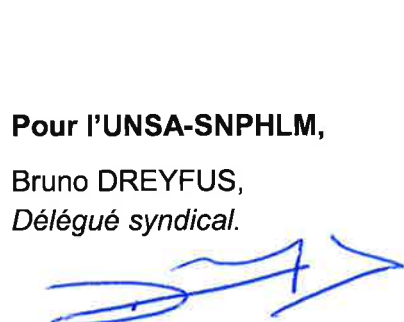
Pour PERFORM HABITAT,

Emmanuel FIETTE,
Directeur.



Pour la CGT,

Jean-Louis DUMAS,
Délégué syndical.



Pour la CFDT,

Christiane SANCHEZ,
Déléguée syndicale.

Pour FO,

Sabine MULLER
Déléguée syndicale

