

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2009

Entre :

- Le personnel de la Société, représenté par
Catherine GRIZAUD déléguée de l'organisation syndicale CGC
Alain BOUABDALLAH délégué de l'organisation syndicale CFDT
Jean-Louis DUMAS délégué de l'organisation syndicale CGT

D'UNE PART,

Et :

- La Société Dauphinoise pour l'Habitat,
dont le siège social est à ECHIROLLES 38130 - 34 Avenue GRUGLIASCO,
représentée par **Monsieur André INDIGO**, son Directeur Général,

D'AUTRE PART,

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 notamment les 30 janvier 2009, 5 février 2009, 11 février 2009, 10 avril 2009.

Au terme de la réunion du 28 avril 2009 les parties ont aboutis à l'accord suivant :

ARTICLE 2 - Augmentations générales de salaire

Il est convenu d'appliquer certaines augmentations générales telles que définies ci-après :

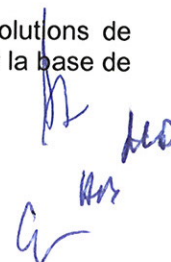
1/ augmentations liées à l'ancienneté

Il sera appliqué une augmentation de 0.8 % sur le salaire de base au titre de l'ancienneté en application de l'accord d'ancienneté signé le 10 juillet 2000 à compter de la date d'anniversaire d'entrée de chaque salarié ou à la date anniversaire de son changement de coefficient.

Toutefois, pour les salariés qui changeront de coefficient dans le cadre de l'application de la nouvelle classification en juillet 2009, et qui n'auront pas encore eu d'augmentation de leur ancienneté sur les 6 premiers mois de l'année, ils se verront appliquer les 0,8% d'ancienneté en juillet 2009.

Cette disposition a pour but d'éviter de leur faire perdre le bénéfice de leur ancienneté.

Les parties ont également convenu qu'à l'avenir les négociations engagées sur les évolutions de salaire seront axées sur un souhait de rattraper l'inflation de l'année passée, plutôt que sur la base de l'inflation future comme c'est le cas actuellement.



2/ augmentations spécifiques à certaines catégories de salariés

Pour le personnel gardien (coefficient GQ), une augmentation mensuelle de 35 euros bruts (pour un emploi temps plein) sera octroyée à compter du 1^{er} mai 2009.

Pour les salariés percevant une rémunération mensuelle brute inférieure à 1600 Euros (ancienneté incluse) pour un emploi à temps plein, il sera octroyé une augmentation mensuelle de 20 euros bruts à compter du mois du 1^{er} mai 2009 pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 6 mois.

Les salariés à temps partiel bénéficieront de ces augmentations au prorata de leur temps de travail.

ARTICLES 3 - Augmentations individuelles (Juillet 2009) :

Ces augmentations seront appliquées dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification pour les augmentations liées à certains changements de coefficient vers le haut. Le montant sera précisément défini après la mise en application de la nouvelle classification.

ARTICLE 4 - Salaires Minimas

A compter de l'année 2009, il sera fait application des salaires minimaux mensuels prévus par la convention collective applicable (mise en application en juillet 2009 pour l'année 2009).

ARTICLE 5 - Effectifs - Durée du travail - Organisation du temps de travail - Egalité professionnelle entre Hommes et Femmes, des travailleurs âgés et seniors et Travailleurs Handicapés, l'évolution de carrière et de salaire des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel

Ces thèmes ont été abordés lors des négociations et librement débattus entre les parties mais les discussions n'ont abouti sur aucun accord particulier.

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, les partenaires sociaux ainsi que la direction réaffirment la nécessité d'assurer aux salariés les plus âgés, les conditions d'un développement de carrière tout au long de la vie professionnelle

Ils confirment leur attachement à la politique d'égalité des chances et de traitement tant envers le personnel féminin, qu'handicapé ou encore représentant du personnel.

Ils reconnaissent toutefois qu'aucune difficulté n'est pour le moment rencontrée et les mesures égales à la stricte égalité sont déjà en place au sein de l'entreprise.

Concernant la durée et l'organisation du travail, les partenaires réaffirment leur attachement aux accords négociés et applicables.

ARTICLE 6 - Sur les salariés à temps partiel

Au 31/12/2007, le SDH comptait 19 % de salariés alors que le temps partiel représentait moins de 10 % dans l'ensemble des ESH en France. La SDH a une politique favorable aux temps partiels, sachant que la très grande majorité des temps partiels est choisie par les salariés pour convenances personnelles.

Afin de prendre en considération, la situation des salariés à temps partiel souhaitant augmenter leur durée de travail afin de travailler un temps plein, il est convenu que chaque salarié concerné par ce souhait adressera à la société SDH ou Perform'Habitat une lettre portant mention de son souhait de passer selon les possibilités de la structure à temps plein.

L'employeur prend l'engagement d'étudier ces demandes et d'essayer dans la mesure du possible d'y faire droit ; il prendra en compte notamment la charge de travail du poste occupé par la personne ou l'éventuelle possibilité d'un autre poste à temps plein.

Un bilan de cette procédure sera effectué avec l'ensemble des partenaires sociaux sur demande de ces derniers lors de la prochaine négociation annuelle obligatoire
La diffusion du présent accord à chaque salarié vaudra information des concernés.

ARTICLE 7 - Sur la prime de transports

Compte tenu de l'entrée en vigueur de nouvelles règles relatives au remboursement des frais de transport supportés par les salariés, l'usage qui était applicable au sein de la structure a été dénoncé. Il cessera donc de s'appliquer au mois d'aout 2009, pour laisser place à l'application des règles légales.

A compter du mois de juin 2009, la somme perçue au titre de cette prime et dans la limite de 42.60 euros bruts pour l'ensemble des salariés, sera intégrée au salaire de base perçu par chaque salarié pour anticiper les conséquences de la dénonciation de l'usage sur la prime de transport.

Le personnel percevant une prime supérieure à 42,60 euros bruts se verra versé le différentiel (15 euros bruts) jusqu'à la fin du préavis de dénonciation de l'usage.

Les personnels employés d'immeubles (coefficients EE et EQ) et membres du comité de direction, sont exclus du bénéfice de ces dispositions.

Les salariés qui utilisent un véhicule de service et qui ne bénéficient pas de la prime de transport se verront également attribuer une augmentation de 42.60 euros bruts de leur salaire de base.

L'intégration de cette prime de transport représente une augmentation globale de la masse salariale de 0,9%.

ARTICLE 7 Protection sociale

Un accord sur ce sujet a été négocié fin 2008 avec les partenaires sociaux.

ARTICLE 8 Formalités

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.

L'accord est déposé en un exemplaire original papier et un exemplaire électronique à la Direction départementale du travail et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion de l'accord.

Fait à Echirrolles, le 18/05/2009

Le Directeur Général
Et membre du Directoire

André INDIGO



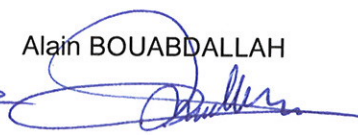
La déléguée CGC

Catherine GRIZAUD



Le Délégué CFDT

Alain BOUABDALLAH



Le Délégué CGT

Jean-Louis DUMAS

