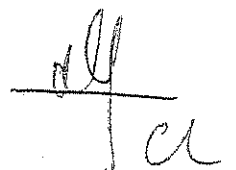


Accord d'entreprise
Portant réduction et aménagement du temps de travail
Du 26 NOVEMBRE 1999

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left, a horizontal line across the middle, and a cursive 'ca' on the right.

ENTRE :

- **La Société Dauphinoise pour l'Habitat :**

Société anonyme au capital de 6 680 700 francs dont le siège social se trouve à ECHIROLLES (32 rue Jean Moulin, B.P. 128, 38431 ECHIROLLES CEDEX), immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Grenoble sous le numéro 058 502 329 B. et représentée aux fins des présentes par Monsieur André INDIGO, agissant en qualité de Directeur Général

Ci-après désignée « la société ».

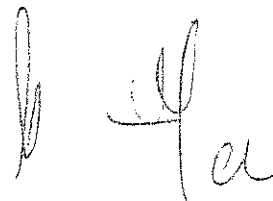
D'une part,

ET

- **Le syndicat CFDT**, représenté par Monsieur Bernard HOFMANN,
- **Le syndicat CFE-CGC.**, représenté par Madame Catherine LUCAS,

Ci-après désignés « les syndicats ».

D'autre part,

Handwritten signatures in blue ink, appearing to be initials or names, located at the bottom right of the page.

SOMMAIRE

	<i>Pages</i>
<i>PREAMBULE</i>	5
CHAPITRE I – CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION	6
1.1. <u>CADRE JURIDIQUE</u>	6
1.2. <u>CHAMP D'APPLICATION</u>	6
CHAPITRE II - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	7
2.1. <u>DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL</u>	7
2.1.1. <i>Le temps de repas</i>	7
2.1.2. <i>Le temps de pause</i>	7
2.1.3. <i>Le repos quotidien</i>	7
2.1.4. <i>La formation</i>	7
2.1.5. <i>Jours de congés et jours supplémentaires pour les « évènements santé »</i>	7
2.1.5.1. <i>Jours pour « évènements santé »</i>	8
2.1.5.2. <i>Autres jours de congés</i>	8
2.2. <u>DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL AVANT APPLICATION DE L'ACCORD</u>	8
2.3. <u>DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL APRES APPLICATION DE L'ACCORD</u>	8
CHAPITRE III - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	9
3.1. <u>GENERALITES</u>	9
3.2. <u>ATTRIBUTION DE JOURNEES DE REPOS</u>	9
3.2.1. <i>Nombre de jours de repos pour réduction du temps de travail</i>	9
3.2.2. <i>Modalités de prise des jours de repos pour réduction du temps de travail</i>	9
3.2.3. <i>Période de fonctionnement choisie</i>	10
3.2.4. <i>Jours RTT et délai de prévenance</i>	10
3.2.5. <i>Lissage de la rémunération</i>	10
3.2.6. <i>Heures supplémentaires</i>	10
3.3. <u>HORAIRES VARIABLES POUR LE PERSONNEL NON CADRE</u> (à l'exception des ouvriers et des employés d'immeuble)	11
3.4. <u>DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES SALARIES SUIVANTS</u>	11
3.4.1. <i>Cadres non dirigeants</i>	11
3.4.1.1. <i>Salariés concernés</i>	11
3.4.1.2. <i>Réduction du temps de travail</i>	11
3.4.1.3. <i>Organisation du temps de travail</i>	11
3.4.1.4. <i>Modalités de suivi de l'organisation, de l'amplitude et de la charge de travail</i>	11
3.4.1.5. <i>Appréciation des jours de travail – Décompte des jours RTT</i>	11
3.4.1.6. <i>Prise des jours RTT – Choix des jours RTT</i>	12
3.4.1.7. <i>Jours supplémentaires</i>	12
3.4.1.8. <i>Rôle du Comité d'Entreprise</i>	12
3.4.2. <i>Salariés à temps partiel</i>	12
3.4.2.1. <i>Formes de la réduction du temps de travail</i>	12
3.4.2.2. <i>Modification de l'horaire – Délai de prévenance</i>	12

3.4.3. <i>Les employés d'immeuble</i>	13
3.4.4. <i>Les ouvriers d'entretien</i>	13
3.5. <u>CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL</u>	13
3.6. <u>RÉALISATION D'HEURES SUPPLEMENTAIRES</u>	13
3.7. <u>CREATION D'EMPLOIS</u>	13
CHAPITRE IV – REMUNERATION	14
4.1. <u>REMUNERATION DE BASE</u>	14
4.2. <u>EVOLUTION DES REMUNERATIONS</u>	14
4.2.1. <i>Les salaires</i>	14
4.2.2. <i>l'intéressement</i>	14
CHAPITRE V – DISPOSITIONS GENERALES	15
5.1. <u>ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD</u>	15
5.2. <u>SUIVI DE L'ACCORD</u>	15
5.3. <u>ADHESION</u>	15
5.4. <u>DENONCIATION</u>	15
5.5. <u>REVISION</u>	16
5.6. <u>DEPÔT ET PUBLICITE</u>	16

Handwritten signature and initials

PREAMBULE

1. L'Etat et l'UNFOHLM ont signé le 19 janvier 1998 un accord qui engage collectivement les organismes HLM dans une démarche de développement des services et de l'emploi suivant deux orientations : l'embauche d'emplois jeunes et la réduction du temps de travail.

Les parties signataires, conscientes de l'impact de la réduction légale du temps de travail au 1er janvier 2000 sur la situation individuelle des salariés ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise, conviennent, par le présent accord, d'anticiper l'organisation du passage aux 35 heures.

Par ailleurs, dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, la société SDH a la volonté d'associer toutes les compétences humaines et matérielles dont elle dispose pour développer ses activités auprès de la clientèle.

2. Dans cette perspective, les parties signataires se sont assignées de tendre vers les objectifs suivants :

- ✓ préparer la nouvelle durée légale du travail,
- ✓ assurer la neutralité financière dans le temps pour la Société et les locataires,
- ✓ améliorer la satisfaction des locataires,
- ✓ améliorer les conditions de vie du personnel.

Ceci en :

- améliorant l'organisation du travail afin d'assurer la plus grande satisfaction des clients et au meilleur coût en préservant une qualité totale de service,
- favorisant le développement de l'entreprise en organisant le temps de travail de manière à permettre une utilisation optimale des équipements de travail et des services offerts à la clientèle,
- conciliant les exigences de la Direction, liées nécessairement à l'amélioration des performances à réaliser, avec les attentes du personnel travaillant dans l'entreprise,
- prévoyant un aménagement et une réduction du temps de travail qui soient équitables pour tous les salariés.

3. Ces objectifs étant complémentaires, les dispositions ci-après doivent ainsi être considérées comme constituant un tout indivisible.

4. Par ailleurs, après consultation des Représentants du Personnel, des notes de service viendront compléter cet accord notamment sur les points suivants :

- le système des horaires variables,
- les horaires d'ouverture de la Société au public et aux salariés.



CELA EXPOSE, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

CHAPITRE I – CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION

1.1. CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 tout en s'inscrivant dans la perspective du projet de la loi dite « Aubry 2 ».

Toutefois les parties conviennent de se revoir dès la promulgation de la deuxième loi sur les 35 heures à intervenir fin 1999 afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord aux modifications légales impératives ou de prendre en compte les dispositions nouvelles instituées par la loi permettant d'adapter mieux encore l'organisation du travail aux objectifs rappelés en préambule.

1.2. CHAMP D'APPLICATION

Sous réserve des exclusions légales rappelées ci-après, le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société, toutes catégories professionnelles confondues, c'est-à-dire :

- aux salariés à temps complet sous contrat à durée indéterminée,
- aux salariés à temps complet sous contrat à durée déterminée,
- et sous réserve des dispositions particulières (cf 3.4.2.) concernant la durée de leur travail, aux salariés à temps partiel.

Sont en revanche exclus des dispositions du présent accord relatif à la réduction du temps de travail les cadres dirigeants.

Entrent dans cette catégorie les mandataires sociaux et les cadres dont l'importance des responsabilités qui leur sont confiées implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sont donc **exclus** des dispositions du présent accord **les cadres classés aux coefficients C3, D1 et D2** de la convention collective des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM qui, compte-tenu de la large autonomie d'action, de jugement et d'initiative dont ils disposent et du niveau élevé de leurs responsabilités et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise, sont considérés comme des cadres dirigeants exclus de la réglementation relative à la durée légale du travail.

Au jour de la signature du présent accord, les cadres classés aux coefficients C3, D1 et D2 de la convention collective des personnels des sociétés anonymes et fondations d'H.L.M. sont les cadres appartenant au Comité de Direction qui sont actuellement au nombre de 7.

Toutes les dispositions relatives aux employés d'immeuble sont décrites en 3.4.3.

CHAPITRE II – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1. DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

Conformément à l'article L. 212-4 du Code du travail, est considéré comme temps de travail effectif :
« le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

2.1.1. Le temps de repas

Conformément à l'article L. 212-4 du Code du travail, le temps nécessaire au repas est exclu de la durée effective de travail et ne donne donc lieu à aucune rémunération.

2.1.2. Le temps de pause

Les temps de pause se définissent comme des temps d'inactivité non rémunérés comportant une maîtrise par le salarié de son temps. Ils ne se confondent pas avec le temps de travail effectif, mais s'y ajoutent pour déterminer la durée de présence dans l'entreprise.

Au sein de la SDH les temps de pause en tant que tels n'existent pas, à l'exception de la pause "déjeuner".

Il est rappelé qu'à partir de 6 heures consécutives de travail effectif, un temps de pause de 20 minutes doit être accordé aux salariés, conformément au Code du Travail.

2.1.3. Le repos quotidien

Conformément à l'article L.220-1 du Code du Travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives par période de 24 heures.

Toutefois, conformément aux articles D.220-2, D.220-3 et D.220-7 du Code du Travail, les parties signataires conviennent que la durée du repos quotidien peut être réduite en cas de surcroît d'activité, sans que cette réduction ait pour effet de porter le repos en deçà de 9 heures. En cas de réduction du repos quotidien, des périodes au moins équivalentes de repos seront accordées aux salariés concernés.

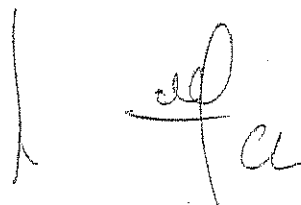
2.1.4. La formation

Les parties signataires conviennent que la formation professionnelle constitue un investissement tant pour la Direction de l'entreprise que pour le salarié bénéficiaire.

Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et dans le cadre des horaires habituels de travail est assimilé à du temps de travail effectif.

2.1.5. Jours de congés et jours supplémentaires pour les « événements santé ».

A titre informatif, il est rappelé que, dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, l'usage en vigueur dans l'entreprise relatif à l'autorisation de 3 jours payés non consécutifs d'absence par an pour maladie sans justification par arrêt de travail, est maintenu.



Cependant, les parties conviennent que, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord :

2.1.5.1. Jours supplémentaires pour « événements santé »

Concernant l'usage relatif au bénéfice de 3 jours payés supplémentaires non consécutifs d'absence par an en cas de maladie d'enfant, l'âge de l'enfant est ramené à 12 ans sans certificat médical, de 13 à 18 ans avec présentation d'un certificat médical et sans limitation d'âge pour les parents d'enfants handicapés et en cas d'hospitalisation ou de traitement lourd périodique (dialyse, radiothérapie, chimiothérapie, etc...) pour les enfants fiscalement à charge.

2.1.5.2. Autres jours de congés

Tous les jours fériés sont chômés et payés. Il est accordé, suivant calendrier de l'année civile, 2 jours de « ponts » par année civile. D'autre part lorsqu'une fête légale chômée et payée coïncide avec un jour non ouvré (samedi ou dimanche) celle-ci donne lieu à un jour supplémentaire de repos chômé et payé pris dans l'année civile de référence. Un de ces jours supplémentaires sera obligatoirement pris les après-midi des veilles de Noël et jour de l'an.

2.2. DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL AVANT APPLICATION DE L'ACCORD

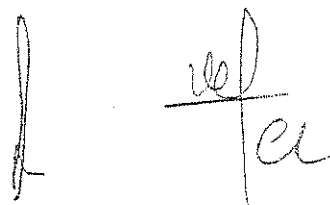
Le constat porte sur l'horaire effectif habituel de travail, avant réduction.

Jusqu'à la mise en œuvre du présent accord, le temps de travail effectif hebdomadaire est, selon les salariés :

- soit de 39 heures de travail sur 5 jours du lundi matin au vendredi soir, soit 7,8 heures par jour,
- soit de 37,5 heures de travail sur 5 jours du lundi matin au vendredi soir, soit 7,5 heures par jour.

2.3. DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL AU 1ER JANVIER 2000 APRES ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD

La réduction du temps de travail s'opère, selon les cas, par le passage de 39 heures ou de 37,5 heures à 35 heures de travail hebdomadaire (en moyenne annuelle) et 1600 heures maximum par an selon les modalités contenues dans le présent accord.



CHAPITRE III – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le principe général est celui de l'aménagement du temps de travail par l'attribution de journées de repos.

Les cadres, les temps partiels, les ouvriers d'entretiens et les employés d'immeuble se voient appliquer des dispositions spécifiques.

3.1. GENERALITES

Les parties signataires conviennent que, dans le cadre de l'aménagement et la réduction de la durée du travail, l'horaire hebdomadaire de travail du personnel, à l'exception des ouvriers, sera en général réparti sur 5 jours du lundi au vendredi (exception le samedi pour la boutique et quelques autres cas ponctuels), et que l'ensemble du personnel devra nécessairement être présent le mardi et le jeudi. Il revient à chaque Responsable de service de s'organiser avec ses collaborateurs pour concilier la fixation des horaires d'ouverture et l'existence des plages de présence obligatoires, en tenant compte des attentes de ses collaborateurs et des clients.

L'organisation retenue devra tenir compte des besoins de permanence, des possibilités de polyvalence afin d'assurer le bon fonctionnement des services.

Chaque Responsable de Groupe ou de Service établira un calendrier prévisionnel semestriel de présence, sur proposition du salarié dans les limites fixées en 3.2.2., 15 jours au plus tard avant la fin du semestre précédent. Ce calendrier sera transmis au Groupe RH. Il précisera le planning de travail de chacun des salariés.

En cas de modification, soit à la demande du Responsable, pour des raisons impérieuses de service, soit du salarié, et après accord, le Groupe RH sera immédiatement informé de manière à vérifier, en tant que besoin, le respect du temps de travail défini. En cas de désaccord lors de l'établissement du calendrier entre le Responsable et un salarié, l'échelon hiérarchique supérieur rendra un premier arbitrage. En cas de désaccord persistant le Responsable hiérarchique, comme le salarié, pourra saisir la commission chargée du suivi de l'accord.

3.2. ATTRIBUTION DE JOURNEES DE REPOS

La Direction a souhaité prendre en compte les aspirations des salariés et a rejeté une réduction du temps de travail organisée sur la base de 5 jours de 7 heures de travail par semaine.

Afin d'offrir au personnel les meilleures conditions possibles de réduction du temps de travail et de permettre à l'entreprise de conserver toute sa compétitivité, la réduction du temps de travail prendra la forme de jours de repos supplémentaires.

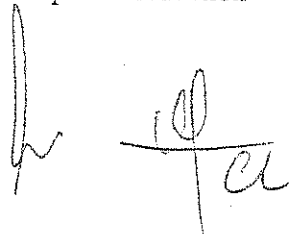
Cet aménagement s'applique à l'ensemble des services, à l'exception des employés d'immeuble (voir 3.4.3.) et des ouvriers d'entretien (voir 3.4.4.). Pour les cadres non dirigeants, les dispositions relatives aux 3.2.1. et 3.2.2. sont remplacées par les dispositions particulières figurant au 3.4.1.

3.2.1. Nombre de jours de repos pour réduction du temps de travail

Les parties conviennent que la réduction du temps de travail se traduira par le bénéfice de 15 journées de repos avec un horaire journalier moyen de 7 heures et 30 minutes.

3.2.2 Modalités de prise des jours de repos pour réduction du temps de travail

La diminution du temps de travail se traduira par le bénéfice de 15 journées de repos de réduction du temps de travail : nous les appellerons jours RTT.



Ces journées pourront être prises avec un **maximum de 2 jours par mois et non consécutifs** sur les mois de janvier, février, mars, avril, juin, septembre, octobre, novembre et décembre. Les parties conviennent que la prise des jours RTT pourra se faire par journée complète ou demi-journée.

Pour le service comptabilité et le service charges, afin de tenir compte de la variation de l'activité, les mois de prise des jours RTT devront être définis en début d'année par le Responsable hiérarchique en concertation avec ses collaborateurs.

3.2.3. Période de fonctionnement choisie

Le point de départ de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sera le jour de la prise d'effet du présent accord, tel que déterminé en 5.1, soit le 1er janvier 2000.

3.2.4. Jours RTT et délai de prévenance

Les parties conviennent que le délai de prévenance des salariés en vue de modifier la fixation des jours RTT est fixé à 7 jours minimum.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles ou de nécessité impérieuse de service, notamment en cas de surcroît exceptionnel d'activité ou, par exemple, de survenance d'un sinistre important, la prise des jours RTT pourra être reportée à la demande de la Direction sans qu'il y ait besoin de respecter le délai de prévenance défini ci-avant. Cependant en cas de **difficulté sérieuse pour la personne concernée de se libérer**, cette dernière ne pourra pas être sollicitée pour être impérativement présente.

Le report du ou des jours RTT devra intervenir dans les 30 jours, à une date fixée en accord entre le salarié concerné et le Responsable hiérarchique et la Direction.

3.2.5. Lissage de la rémunération – Gestion des jours RTT

La rémunération mensuelle des salariés, auxquels est appliqué ce régime, est lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas de départ d'un salarié de l'entreprise, les jours RTT acquis devront être consommés, autant qu'il sera possible, avant le départ de l'entreprise. En cas d'impossibilité, ils seront payés au salarié. Les jours RTT consommés et non acquis seront retenus sur le solde de tout compte du salarié. En cas d'arrivée d'un salarié en cours d'année, les jours RTT seront calculés prorata temporis.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ ou mise à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Les jours RTT sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits pécuniaires des salariés.

En cas d'arrêt maladie (sauf maladie professionnelle ou accident du travail), un abattement, qui ne saurait être supérieur à 1 jour RTT par tranche de 15 jours ouvrés d'absence pour ce motif, pendant l'année civile, sera pratiqué sur les jours RTT. La régularisation des jours RTT au regard des arrêts maladie sera effectuée, pour chacun des salariés concernés, au 30 novembre de chaque année.

3.2.6. Heures supplémentaires.

Il ne peut être accompli d'heures supplémentaires qu'à la demande ou avec l'accord exprès du Responsable et dans les conditions décrites en 3.6.

3.3. HORAIRES VARIABLES POUR LE PERSONNEL NON-CADRE (à l'exception des ouvriers et des employés d'immeuble)

Les horaires variables contrôlés par gestion informatisée (pointeuse) ou par relevé déclaratif concernent l'ensemble des salariés de la société à l'exception des ouvriers (soumis à un horaire fixe, cf 3.4.4) et des employés d'immeuble (travail sur planning en fonction des contraintes du site d'intervention, cf 3.4.3).

L'horaire individualisé a pour objet de permettre le report d'heures réalisées par le salarié au-delà de 37,5 heures par semaine.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, un règlement modifiant le système des horaires variables est établi et détermine les conditions d'utilisation des horaires variables.

Ce règlement sera diffusé par note de service après consultation des Représentants du Personnel.

3.4 DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES SALARIES SUIVANTS : LES CADRES, LES SALARIES A TEMPS PARTIELS, LES EMPLOYES D'IMMEUBLE ET LES OUVRIERS DU SERVICE ENTRETIEN

3.4.1. Cadres non dirigeants

3.4.1.1.- Salariés concernés

Les cadres classés aux coefficients C1 et C2.

3.4.1.2.- Réduction du temps de travail

Cette catégorie de salariés sera soumise à un nombre de jours travaillés forfaitaire par an de 208 jours au plus ce qui représente 15 jours de repos nommés jours RTT .

3.4.1.3.- Organisation du temps de travail

Ces cadres ne seront pas soumis aux 35 heures, ni aux durées maximales journalière et hebdomadaire de travail, ni au contrôle des horaires. Ils bénéficieront en revanche du repos quotidien de 11 heures consécutives et des 24 heures consécutives de repos hebdomadaire (soit au total 35 heures consécutives de repos hebdomadaire obligatoire). Le travail est réparti sur 5 jours, du lundi au vendredi (exception pour quelques cas ponctuels).

3.4.1.4. Modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude et de la charge de travail

A la fin de chaque semaine, un récapitulatif sera fait sur les jours travaillés dans la semaine. Le récapitulatif est transmis au Responsable hiérarchique et, après visa, au Groupe RH.

Le modèle du récapitulatif est annexé à ce présent accord.

3.4.1.5.- Appréciation des jours de travail – Décompte des jours travaillés

Le décompte des jours travaillés s'organisera par défaut, par indication écrite, par chacun des salariés concernés, et transmise au Groupe RH, des jours de congés et des jours RTT pris.

3.4.1.6.- Prise des jours RTT – Choix des jours RTT

Ces jours RTT pourront être pris par journées ou demi-journées. Du fait de l'autonomie dont bénéficient ces cadres dans l'organisation de leur travail, et des responsabilités qui sont les leurs, ceux-ci ont le choix quant à la prise de ces journées ou demi-journées RTT en veillant, toutefois, à ce que leurs absences ne pénalisent pas le fonctionnement du service au sein duquel ils sont intégrés.

Toutefois, ces jours RTT devront être intégralement pris dans le cadre de l'année civile. Ils seront programmés au plus tard 1 mois à l'avance ; cette programmation sera transmise au Groupe RH.

3.4.1.7.- Jours supplémentaires

Seront des jours supplémentaires les jours de travail effectif accomplis au delà de 208 jours/an.

Ces jours supplémentaires, qui seraient éventuellement effectués au-delà de cette limite, devront revêtir un caractère exceptionnel et ne devront être accomplis qu'avec l'accord écrit et préalable du responsable de groupe. A défaut de cet accord, ces jours ne seraient ni pris en compte dans le temps de travail effectif ni rémunérés.

Les parties signataires conviennent que le paiement des jours supplémentaires éventuels et des majorations s'y rapportant pourra être remplacé par un repos compensateur équivalent.

3.4.1.8 - Rôle du comité d'entreprise

Un bilan de la réduction du temps de travail sous forme de jours RTT des cadres est communiqué une fois par an au comité d'entreprise.

3.4.2. Salariés à temps partiel

Un salarié à temps partiel est une personne dont l'horaire est inférieur à la durée légale ou conventionnelle en vigueur.

3.4.2.1 - Formes de la réduction de la durée du travail

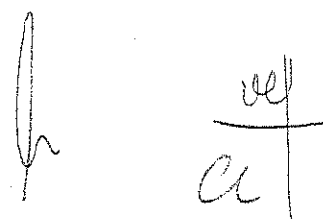
Les salariés à temps partiel devront opter pour l'une des trois solutions suivantes :

- Diminution de l'horaire au prorata de l'horaire effectué
- Maintien à l'horaire pratiqué avant la signature du présent accord avec ajustement de salaire
- Alignement sur l'horaire général avec ajustement de salaire (*ces personnes rentreront alors dans le cadre général*).

Les personnes à temps partiel, dont la situation actuelle pourrait poser un problème particulier pour l'application des nouvelles conditions horaires, feront l'objet d'un examen au cas par cas par la commission de suivi de l'accord en liaison avec les intéressés et leur hiérarchique.

3.4.2.2 - Modification de l'horaire - Délai de prévenance

En cas de modification d'horaire, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.



3.4.3. Les employés d'immeuble

La réduction du temps de travail se traduira par la suppression des « tâches générales », telles que définies dans la convention collective nationale des personnels des SA et fondations d'HLM, et l'octroi de 3 jours RTT à prendre accolés aux congés payés légaux.

Les employés d'immeuble devront suivre les plannings établis pour chacun.

En matière de récupération des jours fériés tombant un jour non ouvré, l'obligation de prendre un jour supplémentaire les après-midi des veilles de Noël et jour de l'an ne s'applique pas aux employés d'immeuble.

3.4.4. les ouvriers d'entretien

Il est convenu que, dans le cadre de la réduction du temps de travail, le personnel ouvrier sera soumis à un horaire collectif réparti sur quatre jours, étant entendu que l'activité se déroule sur cinq jours par semaine, du lundi matin au vendredi soir.

3.5. CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour le personnel non-cadre la durée du travail de chaque salarié est décomptée quotidiennement à l'aide d'une pointeuse ou par relevé déclaratif. Ces relevés seront transmis hebdomadairement à la Hiérarchie et communiqués au Groupe RH.

Pour les cadres se reporter en 3.4.1.

Le personnel ouvrier étant soumis à un horaire collectif de travail, il n'y a pas d'obligation de décompte de leur temps de travail. Le responsable hiérarchique devra s'assurer que les horaires de travail sont respectés.

Les employés d'immeuble respecteront les plannings établis en concertation avec eux.

3.6. REALISATION D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

La réalisation d'heures supplémentaires n'est pas envisagée et devra, le cas échéant, faire l'objet d'autorisations exceptionnelles de la Direction. Les éventuelles heures supplémentaires se feront avec accord du Responsable de Groupe et du Directeur Général.

3.7. CREATION D'EMPLOIS

A titre informatif, il est rappelé que depuis le mois de septembre 1998, la SDH a recruté 22 personnes :

- 16 nouveaux postes en gestion de proximité, dont 8 en emplois jeunes
- 3 remplacements
- 3 nouveaux postes au siège

Ces embauches (remplacements non compris) déjà effectuées représentent 11 % de l'effectif au 01/09/99.

Elles étaient nécessaires et devaient être étalées pour le bon développement de la Société et ne pouvaient attendre la signature d'un accord sur la réduction du temps de travail.

De plus, 3 embauches sont prévues au siège :

- 1 embauche actuellement en cours
- 2 autres embauches seront effectuées dans les 12 mois à venir

CHAPITRE IV – REMUNERATION

4.1. REMUNERATION DE BASE

Les salariés continueront à bénéficier du salaire mensuel qui était le leur antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord. En effet, la SDH voulant contribuer à la modération des effets de la réduction du temps de travail sur les salaires, prend en charge la compensation de la réduction appliquée.

4.2. EVOLUTION DES REMUNERATIONS

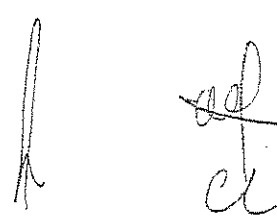
4.2.1. Les salaires

Dans un souci d'équilibre des coûts, les parties signataires prennent l'engagement de ne pas présenter de revendications relatives à des **augmentations générales** de salaire pour l'année 1999 et de négocier des augmentations générales modérées pour l'année 2000.

La non attribution de l'augmentation générale en 1999 n'a pas exclu les promotions individuelles de salariés au sein de l'entreprise (changements de fonction, augmentation du coefficient) ou encore les **augmentations ou primes individuelles** (liées notamment à la qualité des prestations fournies).

4.2.2. L'intéressement

Les parties au présent accord conviennent de se réunir ultérieurement afin d'étudier l'éventuelle mise en place d'un nouvel accord d'intéressement, l'accord d'intéressement conclu au sein de la Société le 23 juin 1997 venant à expiration fin 1999.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

CHAPITRE V – DISPOSITIONS GENERALES

5.1. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires applicables en matière de mise en œuvre d'un accord d'entreprise, le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2000 pour l'ensemble de l'entreprise.

A cette date, il annulera et remplacera toute disposition, pratique ou usage contraire applicable au sein de la Société.

5.2. SUIVI DE L'ACCORD

Pour le suivi du présent accord, une commission composée du Directeur Général assisté d'un membre du Comité de Direction ou du Groupe RH, des Délégués Syndicaux signataires de l'accord ou de ses avenants et le secrétaire du Comité d'Entreprise, se réunira au minimum deux fois par an, et à la demande d'au moins deux de ses membres, et sera chargée de :

- dresser un bilan annuel de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, de l'emploi, de l'annualisation des unités de travail concernées sur les cinq premières années d'application du présent accord ;

- analyser les difficultés éventuelles d'application et d'étudier, le cas échéant, toutes solutions pouvant améliorer l'application des dispositifs du présent accord ou dérogations jugées nécessaires en terme d'aménagement, en tenant compte, notamment, des éventuels changements législatifs ou conventionnels à venir ;

- arbitrer les conflits pouvant naître de l'élaboration des calendriers semestriels et des modalités d'organisation des services internes et externes.

Après chaque réunion, le procès verbal de la réunion de la commission sera transmis aux Syndicats signataires du présent accord, et affiché dans l'entreprise pour information au personnel.

En cas de difficultés dans l'application de cet accord, les parties signataires peuvent saisir la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

5.3. ADHESION

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également être faite, dans un délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

5.4. DENONCIATION

Le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés, partiellement ou en totalité, par les parties signataires moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Les modalités ainsi que les effets de la dénonciation de cet accord et de ses avenants éventuels sont régis par l'article L. 132-8 du Code du travail actuellement en vigueur.

5.5. REVISION

Les dispositions du présent accord pourront être révisées en application de l'article L. 132-7 du Code du travail. La volonté de réviser devra être notifiée aux parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

5.6. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera :

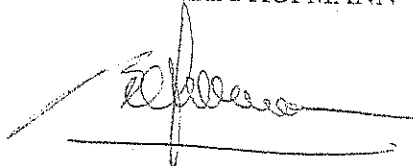
- **déposé**, à la diligence de la Direction, en cinq exemplaires, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Isère et un exemplaire sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.
- **affiché** dans l'entreprise et remis par la Direction aux institutions représentatives du personnel.
- **communiqué** au Comité Départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

Fait à Echirolles,
Le 26/11/1999

Pour la SDH
Monsieur André INDIGO



Pour le syndicat CFDT
Monsieur Bernard HOFMANN



Pour le syndicat CFE-CGC
Madame Catherine LUCAS

