

N.A.O 2011 SDH-PH

Dernière mise à jour : 02-02-2012

La négociation Annuelle Obligatoire 2011 a débuté, notre employeur vient de nous faire parvenir les dates de nos prochaines rencontres :

- mardi 21 décembre 2010 à 14h00 Réunion préparatoire : Signature du protocole d'accord définissant les modalités de la négociation.
- mardi 11 janvier 2011 à 9h00 Remise d'informations par la Direction, sur les différentes matières de la NAO
- mardi 27 janvier 2011 à 11h00 Réunion de négociation
- jeudi 3 février 2011 à 14h00 Réunion de négociation
- mardi 22 février 2011 à 14h30 Signature de l'accord .

Les NAO sont l'obligation pour l'employeur d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance maladie, la formation, l'emploi des salariés âgés...

Consultez les NAO 2010

Consultez les NAO 2009

{mospagebreak title=Bilan de l'année 2010} BILAN DE L'ANNEE 2010 :

Comme tous les ans, à cette période, nous tentons de dresser un "bilan syndical" chronologique et objectif de l'année écoulée.

Le but de ce bilan n'est pas de revendiquer mais de faire un constat, rassembler les faits marquants afin d'aider les salariés de l'UES à faire le point sur les aspects négatifs ou positifs de l'année.

Janvier à Avril 2010 : Négociations Annuelles Obligatoires 2010...

Suite à l'échec des NAO 2010 (2 mouvements de grève, des signes alternatifs de protestations, port de badges, ...) un PV de désaccord a été signé et des mesures unilatérales ont été appliquées par notre employeur :

20 € brut, en mai, pour les salaires inférieurs à 1800 € (ancienneté incluse) en équivalent temps plein (CDD et CDI de plus de 6 mois).

0% d'augmentation générale pour les autres.

0.8% au titre de l'ancienneté, à la date anniversaire du contrat de travail ou en juillet pour ceux qui ont déjà changé de coefficient : pour le moment tous les salariés SDH-PH sont concernés.

0.7% en juillet concernant les augmentations individuelles (il semblerait que ce budget ait été revu légèrement à la hausse).

Prime versée au mois de septembre : 100 € bruts

Création de 8 nouveaux postes et autant d'embauches.

Février 2010 : Motivation des salariés ...

La Direction semblant soucieuse de maintenir ou relancer la motivation des salariés, nous avons établi un questionnaire, l'avons distribué, analysé les résultats et présenté une synthèse en réunion du Comité d'Entreprise. Ceci a abouti à une revendication mêlant prime de vacances et communication interne.

Juin 2010 : Augmentation du salaire du DG et nouveau rendez vous avec les IRP ...

Le CA vote l'augmentation du salaire du DG de 4% en 2010 (CQFD : Les coefficients G7 à G9 ne bénéficient pas de l'ancienneté, le DG n'a reçu aucune augmentation en 2009).

Le 7 juin, rendez vous organisé par la Direction qui entend aborder certains thèmes : suivi concernant la création des postes supplémentaires, Réflexion sur le système d'abondement au PEE, ... Nous proposons aussi des sujets tels que : le problème des employés n'ayant pas perçu d'augmentation individuelle depuis + de 4 ans, les classifications, le droit syndical,...

juillet 2010 : Primes d'Intéressement SDH - PH ...

SDH : Malgré des résultats en hausse, l'intéressement SDH 2009 est en baisse de 16% par rapport à 2008. Ceci est le résultat de critères n'ayant pas été atteints (vacance et résultat d'exploitation). 2 nouveaux avenants à l'accord ont été signés.

PH : RAS concernant l'intéressement de l'année 2009 (pratiquement au max !), néanmoins, une prime de 300 € brut compensant le non versement de la prime 2008 (calcul d'intéressement nul) a pu être négociée...

Accord cadre sur la non-discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les ESH :

L'accord se met doucement en place (modification-création des 3 supports d'entretiens individuels, formation des salariés, ...), les représentants du personnel ont été et seront associés aux différentes étapes. La Direction semble vouloir jouer le jeu mais il faut tout de même noter certaines différences d'appréciation en ce qui concerne l'emploi des séniors ou l'individualisation des carrières.

Septembre à novembre 2010 : A notre gout, les résolutions communes prises le 7 juin tardent à se concrétiser.

S'il faut constater certaines avancées :

Classification du personnel : mise en place d'un comité d'interprétation en décembre
Retraite complémentaire, mutuelle, prévoyance : un groupe de travail est crée et un rendez vous sera pris avec Malakoff Médéric.

Intéressement 2008 PH : réglé (voir plus haut)

Personnel n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis plus de quatre ans : Nous constatons qu'un geste (surement jugé insuffisant par les intéressés) a été fait par la Direction

Heures d'information syndicale : un accord de principe a été négocié avec le service RH.

Certains points restent en attente :

Système d'abondement au Plan Epargne Entreprise (PEE)

Mesures en faveur des séniors

Négociation d'un Compte Epargne Temps (CET)

Modalit  concernant la prise des jours RTT

Ouverture de négociations sur les Risques Psycho Sociaux (RPS) et le climat social

{mospagebreak title=Motivation des salaries} MOTIVATION DES SALARIES :

Depuis fin 2009, la motivation des salariés semble être une préoccupation de la Direction : "comment la maintenir, comment l'améliorer ?". De notre coté, nous avons élaboré et distribué un questionnaire sur ce sujet. Après analyse des réponses, nous avons présenté une synthèse à la Direction lors du Comité d'entreprise du 14 janvier 2010. A ce jour, nous n'avons pas avancé sur ce point !

Il est clair que le moral des troupes ne s'est pas amélioré depuis fin 2009 et qu'il est temps d'agir. Les employés sont dans l'attente d'un effort financier de la part de la Direction et beaucoup s'estiment victime d'un manque de reconnaissance dans leur travail.

Notre idée est qu'il faudrait agir en 2 temps afin de stopper le processus :

Envoyer, immédiatement, un signal fort en direction des salariés pour démontrer que la Direction se préoccupe de la question.

Travailler sur du long terme : communication interne, mode de management participatif, renforcement de l'esprit d'équipe, amélioration du dialogue social ... pour être efficace.

Avantage supplémentaire + Communication interne = motivation des salariés !

Concernant le signal fort en direction des salariés :

Dans le but de renforcer le sentiment d'appartenance des employés à leur entreprise (Entreprise Socialement Responsable), nous suggérons à la Direction d'améliorer un avantage existant :

Nous proposons, en effet, d'augmenter le montant de la prime de vacances de (20 uro; x 13.3) = 266  uro; afin de la porter de 742  uro;   1008  uro;. (Calcul basé sur la prime 2010).

Les salariés auront ainsi la satisfaction de travailler dans une structure "   part" offrant un avantage qui n'existe pas encore dans certaines ESH.

La Direction ne doit pas voir cette mesure comme une dépense supplémentaire mais plutôt comme un investissement afin de préparer le terrain et les esprits à la mise en place d'une meilleure communication interne. La satisfaction engendrée favorisera la mise en place des autres facteurs de motivation (communication interne, culture d'entreprise, dialogue social, ...).

Tout le monde (entreprise / salarié) sortirait gagnant de la signature d'un tel accord qui serait un élément déclencheur permettant de retrouver un climat social serein !

C'est un accord gagnant - gagnant, prévu par la CCN et déjà en application dans d'autres sociétés.

C'est une augmentation générale qui réduit les écarts entre salariés puisque le montant est identique pour tous ! (indicateur HR 3.4 du rapport RSE).

Ce serait un élément supplémentaire à ajouter au bilan social individualisé et aux efforts de fidélisation des employés.

La SDH, après avoir amélioré le 13eme mois CCN et récemment les minima salariaux offre un nouvel avantage supplémentaire par rapport au socle garanti dans les ESH.

Enfin, nous rappelons que cette mesure serait un bon vecteur pour la motivation des salariés, la communication interne

et le dialogue social au sein de l'entreprise.

Nous sommes évidemment ouverts à toute proposition alternative ...

{mospagebreak title=14.12.2010 Heure d'info syndicale} HEURE D'INFORMATION SYNDICALE :

Le 14 décembre, nous avons tenu notre première heure d'information syndicale. Cette réunion s'est tenue devant une bonne trentaine de salariés, les échanges ont été nourris et constructifs, les personnes présentes étaient venues pour s'exprimer !

Nous regrettons l'absence totale de cadres (même techniques) ainsi que des salariés de PH. Nous rappelons que cette heure d'info syndicale s'adresse à tous les salariés de l'UES, elle se déroule pendant le temps de travail et est payée comme du temps de travail !

CONCERNANT L'HEURE D'INFO SYNDICALE : Nous proposons de faire passer un questionnaire afin de savoir quels sujets les employés désirent que nous abordions lors des prochaines réunions. Nous proposons également de faire venir des intervenants extérieurs afin d'apporter un éclairage plus professionnel sur certains sujets (Formation, vie économique de l'entreprise, couverture complémentaire, Epargne salariale,...)

CONCERNANT LE BILAN 2010 : Nous avons parcouru le "bilan syndicale 2010" et nous sommes attardés sur certains points :

Février 2010, motivation des salariés : Nous arrivons au même constat que la Direction : Il faut maintenir ou relancer la motivation des salariés! Pour le moment la solution envisagée est différente. Là où la Direction semble se diriger vers une solution basée sur l'individu, nous proposons une solution collective, réduisant les écarts de salaires,...

Juin 2010 augmentation du salaire du DG : Depuis 2005 le DG a eu 2 augmentations, 4% en 2010 et 6% en 2008. En conclusion, l'augmentation annuelle moyenne du DG est de 2% (hors ancienneté).

Juillet 2010 Intéressement SDH 2009 : Nous trouvons peu logique la baisse de l'intéressement alors que les résultats sont en progression. Nous considérons que pour les années à venir les critères "vacance" et "retard de loyer" devraient être rediscutés ...

Accord cadre sur la non discrimination et le développement de la gestion des carrières ... : Si nous devons reconnaître une indéniable transparence de la Direction sur ce sujet, nous rappelons nos divergences concernant l'individualisation des carrières (l'individualisme est un fléau) et les mesures en faveur des seniors (nous regrettons le manque d'ambition de la Direction sur ce point).

Les discussions en cours : Les salariés présents sont intéressés par la refonte du système d'abondement au PEE, les classifications, le CET et les modalités de prise des jours RTT, les retraites, mutuelles ... A suivre...

CONCERNANT LES FUTURES NAO 2011 : Nous avons abordé les NAO 2011 et expliqué notre feuille de route. Elle sera, bien évidemment basée sur le collectif ! Nous comptons mettre l'accent sur les augmentations collectives, l'ancienneté, les bas salaires, la motivation des salariés, l'intéressement. Nous rappelons également que nous ne sommes pas systématiquement opposés au système d'augmentations individuelles mais, celles-ci ne doivent pas être distribuées au détriment des autres salariés. C'est une question de justice, d'équité ! Nous estimons qu'un seuil minimum doit être distribué à l'ensemble des salariés avant d'évoquer le budget dédié aux augmentations individuelles.

Les remarques émises par les salariés présents :

Températures des bureaux : Les employés se plaignent des températures constatées dans les bureaux en été ou en hiver. Ils estiment que cela dure depuis trop longtemps et pensent qu'il serait temps de régler ce problème. Ils nous demandent de saisir la Direction.

Mode de répartition de l'intéressement : Les salariés nous demandent d'organiser un scrutin pour déterminer quel pourcentage d'employés désire une autre répartition de cette prime.

Politique RH : certains salariés se plaignent d'un certain clientélisme de la part de la direction ils demandent plus de transparence dans la politique RH.

Réunion d'infos : Il est demandé que les futures réunions concernant la mutuelle, la formation professionnelle, ...

soient prises en charges par la Direction. {mospagebreak title=21.12.2010 Réunion préparatoire} REUNION PREPARATOIRE :

Rien à dire, signature du protocole d'accord relatif aux modalités de la négociation Protocole d'accord NAO 2011

{mospagebreak title=Pourquoi augmenter les salariés SDH ?} POURQUOI AUGMENTER LES SALARIES SDH ?

Parce que tous les objectifs posés par la Direction ont été atteints (PMT, Cap 80, ...) voir dépassés ! La bonne qualité

du travail des salariés SDH-PH (de la Direction aux employés) n'est plus à démontrer, elle est maintenant prouvée et mesurée !

Parce que les résultats obtenus par le personnel de la SDH sont meilleurs que ceux des autres organismes de la région, avec un effectif bien moindre ! (30% d'employés en moins)

Parce que la santé financière de la SDH permet une politique salariale plus ambitieuse.

Parce que lors de la soirée de fin d'année : Le président, le DG, le futur DG ne tarissent pas d'éloges sur les employés et sur les résultats de la SDH ...

Parce que, globalement, les salaires des employés de la SDH sont relativement modestes (même pour les anciens) et qu'ils doivent être ramenés à un niveau plus correct.

Nous devons en finir avec l'idée reçue que le niveau de salaire SDH est élevé: C'est faux !

Nous devons aussi en finir avec le clivage jeunes/anciens !

Parce que la Direction doit maintenir un salaire constant afin de préserver le pouvoir d'achat des salariés de l'UES (revendication augmentation générale)

Parce que le personnel est démotivé, usé par le travail accompli, il se sent victime d'un manque de reconnaissance. Il faut le booster en conjuguant un "geste financier" et un travail de fond afin de réinstaurer du sens et de la confiance entre les salariés et l'entreprise. (revendication prime vacances)

Parce que la hausse des prix des produits de 1^{ère} nécessité (fruits et légumes, carburant, gaz, électricité, riz, pâtes,...) est plus pénalisante selon le niveau de salaire. Une attention particulière doit être portée sur les bas salaires (revendication RMG et seuil de 30€);).

Parce que la nouvelle Direction ne compte pas s'arrêter aux résultats déjà forts corrects de la SDH. Elle a de l'ambition, veut aller encore plus loin et lance un nouveau projet d'entreprise : "unis vers 2016". C'est une bonne chose, nous voilà dans les starting-blocks, prêts au départ !

La Direction actuelle et la prochaine doivent se rendre compte d'une chose : Une politique salariale tiède, manquant d'ambition cette année pourrait compromettre ce départ et réduirait à néant le travail de communication effectué par les managers. Pour être crédible : Il faut joindre le geste à la parole !

S'il est une année où la Direction doit investir dans son personnel, c'est bien 2011 !

{mospagebreak title=27.01.2011 Réunion de négociation} REUNION DE NEGOCIATION 1 :

Réunion NAO du 27 janvier 2010 :

Le Directeur Général ouvre la réunion et nous informe sur le contexte salarial 2010 et sur le contexte économique 2011.

Contexte salarial 2010 :

Le DG nous explique que l'augmentation moyenne versée aux salariés de la SDH-PH en 2010 aurait été de 2.33% (ancienneté incluse).

Si tel est le cas, ceci rend complètement incohérente toute l'agitation faite autour des NAO 2010, le PV de désaccord et les 2 mouvements de grève de l'année écoulée (nous étions prêts à signer à 2.5%)!

Il nous rappelle les NAO nationales, l'augmentation de la mutuelle ainsi que la hausse des charges (réduction des allègements) sur les salaires et l'intéressement.

Contexte économique :

Le DG nous fait une description plutôt sombre dudit contexte en nous rappelant : la ponction de l'état, le plafonnement des augmentations de loyers, l'augmentation du taux du livret A (1.75% à 2%), des impayés, de la vacance.

Il nous fait donc la proposition suivante :

- 0.1% d'augmentations générales
- 0.8% au titre de l'ancienneté (selon accord)
- 0.7% d'augmentations individuelles

La réaction des syndicats est unanime, cette proposition est irréaliste, ne prend pas en compte les résultats de la SDH, le travail collectif effectué par les salariés et n'est tout simplement pas cohérente avec le projet d'entreprise "Unis vers 2016" ...

Il nous invite alors à décliner "au pas de charge" nos différentes revendications, sans nous demander d'argumenter pendant que la RRH prend note.

Encore une fois, nous apprécions la qualité du dialogue social et le respect des parties prenantes au sein de notre entreprise ...

Suite le 3 février 2011 ... {mospagebreak title=03.02.2011 Réunion de négociation} REUNION DE NEGOCIATION 2 :

REUNION NAO DU 6 FEVRIER 2011 :

La Direction entame la réunion en expliquant qu'elle a pris en compte certaines de nos revendications (que nous n'avons pas argumentées ?) et qu'elle va nous faire sa dernière offre.

C'est à prendre ou à laisser !

0.2% au titre de l'augmentation générale

0.8% au titre de l'ancienneté

1.2% au titre des augmentations individuelles.

Mise en place d'un salaire minimum mensuel brut de 1400 €.

Majoration exceptionnelle en 2011 de la prime de vacances de 187 € pour la passer à 935 €.

Si nous ne signons pas, suppression de la majoration de la prime !

Nous ne souhaitons pas signer mais demanderons l'avis du personnel lors d'une AG organisée avant le 23/02/2011.

Nous ne souhaitons pas signer pour plusieurs raisons :

Le budget global proposé par la Direction est nettement en deçà de nos espérances. Les employés de l'UES méritent mieux, la santé financière de l'entreprise le permet. Le contexte économique, tel qu'annoncé par la Direction, n'est pas une raison crédible. Cette rigueur salariale injustifiée est le choix et la volonté de la Direction.

La répartition injuste de ces augmentations. Le pourcentage dévolu aux augmentations générales (même avec l'ancienneté) est nettement inférieur à l'indice INSEE de l'année écoulée. Ceci implique une baisse de salaire pour une grande majorité des employés. L'eldorado des augmentations individuelles ne concernera qu'une petite portion du personnel et celles ci seront, en partie, financées par la baisse de pouvoir d'achat de nos collègues !

La dernière clause nous laisse perplexe : Si nous refusons de signer une proposition que nous estimons sous évaluée et injuste, notre employeur baissera encore le budget alloué ? Nous vivons cette situation comme un chantage et ne sommes pas enclins à céder !

Nous protestons, encore une fois, contre la pauvreté du dialogue social, l'absence de négociation et le manque de considération pour les représentants du personnel.

Prochain rendez vous avec la Direction le 23 février 2011

{mospagebreak title=22.02.2011 Signature d un accord} ACCORD / PV DE DESACCORD :

REUNION NAO DU 23 FEVRIER 2011

Nous avons présenté la pétition signée par 112 salariés de l'UES et rappelé son contenu à la Direction :

Les employés demandent une répartition plus équitable de l'enveloppe.

Une Augmentation générale garantissant un salaire constant à tous.

Nous rappelons aussi que, selon nous, le budget global dédié aux augmentations de salaires est sous évalué (2.2%) au regard de la santé financière de l'entreprise et du niveau de performance des employés.

La Direction nous fait son ultime proposition :

La Direction bascule le budget alloué pour la prime de vacances (one shot) vers les augmentations générales (acquis sur le salaire de base)

Ce qui donne un nouveau budget total = 2.9% décomposé comme suit :

AUGMENTATION GENERALE	= 0.9% applicables et rétroactives au 1er janvier.
ANCIENNETE	= 0.8 %
AUGMENTATION INDIVIDUELLE	= 1.2% en juillet
RMG	= Salaire mini SDH = 1400 € de base

Une fois ce résultat obtenu, les OS demandent que le budget soit encore augmenté (0.2% à 0.4%) et/ou que la Direction bascule une partie du budget des AI vers les AG afin de récompenser l'effort collectif des salariés et renforcer la motivation des employés.

La Direction refuse d'augmenter le budget alloué aux augmentations 2011 (2.9%) et désire garder une enveloppe de 1.2% pour les AI.

Nous constatons certains points forts à cette proposition :

Geste de la Direction en faveur des AG : Passage de la prime vers une augmentation de salaire.
Garantie d'un salaire constant pour 100 % des employés.
Budget global relativement correct.
Certains salariés demandent à tester une politique basée sur le mérite (rendez vous en septembre !)

Mais aussi certains inconvénients majeurs :

Perte de l'ancienneté (accord 2000) qui se transforme en augmentation générale garantie..

Refus de la part de la Direction d'augmenter le budget des AG (zone tampon récompensant l'investissement collectif et motivant le personnel)

Individualisation des rémunérations = Selon le dosage entre les augmentations générales et individuelles, le % et le mode de répartition, danger pour les employés comme pour l'entreprise (politique de la carotte - attention à ne pas monter les salariés les uns contre les autres - politique du donnant-donnant, perte du collectif,...) Nous donnerons rendez vous aux employés après la distribution des AI pour faire le point sur cette politique salariale ...

Nous expliquons à la Direction que c'est une Assemblée Générale du personnel qui déterminera notre adhésion ou non à cette proposition.

Une assemblée générale est donc programmée le lendemain, des explications "objectives" sont données au personnel qui vote pour la signature d'un accord !