

## INTERESSEMENT SDH-PH 2009-2011

Dernière mise à jour : 27-07-2009

Les accords respectifs en vigueur concernant la SDH et PH prennent fin cette année. Nous avons jusqu'au 30 juin 2009 pour en conclure de nouveaux.

Concernant la SDH nous demandons à notre employeur de nous fixer des réunions préparatoires afin d'élaborer un accord profitable à l'ensemble des parties.

Concernant PH nous invitons la Direction de cette entité à nous contacter si elle compte faire ratifier un futur accord à la majorité des 2 tiers des salariés ou avec les organisations syndicales.

### LA SITUATION AU 15 MARS 2009 :

Concernant la SDH :

Pour le moment, tout ce que nous savons c'est que notre employeur compterait incorporer, si possible et sans savoir sous quelle forme, les résultats de l'enquête qualité CAP 80...

Concernant PH :

2009-03-15 : Nous n'avons toujours pas de nouvelles concernant les intentions de la Direction... COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 20 MAI 2009 :

La proposition de la Direction :

La Direction débute cette réunion en rappelant que le montant distribué pour l'exercice 2008 sera au maximum puisque les 5 critères ( Taux de vacance - Coûts de fonctionnement - Résultat d'exploitation - Taux d'absentéisme - Retard de paiement) sont atteints.

Elle nous fait part du fait qu'il sera impossible d'appliquer les résultats de l'enquête Cap 80 au nouvel accord.

Elle rappelle la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS 2009) qui instaure une nouvelle contribution dénommée forfait social.

Elle rappelle que la signature d'un accord d'intéressement est facultatif.

Elle nous fait la proposition suivante :

L'accord 2009 - 2011 sera identique au précédent concernant le montant maximum distribué (12% de l'autofinancement limité à 6% de la masse salariale).

Les critères restent les mêmes.

Le coût du forfait social est partagé, à part égale, entre les salariés et la Direction.

Le point de vue syndical :

Concernant l'accord de Perform Habitat :

il semble que la Direction de cette entité compte faire ratifier son projet à la majorité des deux tiers des salariés. Nous rappelons que la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et, au moins, un syndicat représentatif ou le comité d'entreprise de l'UES.

Concernant l'accord de la SDH :

Le montant maximum de l'accord SDH (6% de la masse salariale) peut être augmenté ! Les résultats de l'entreprise sont en hausse constante alors que le montant maxi distribué est fixe ou, éventuellement, revu à la baisse selon l'accomplissement ou non des critères.

Le coût du forfait social pourrait être pris en charge, à part entière, par la Direction.

La Direction étant ouverte au dialogue quant à la composition de l'accord, nous comptons lui faire des propositions sur les modalités d'accomplissement des 5 critères ainsi que sur le mode de répartition de l'intéressement ...

Prochaine réunion le : 04/06/2009 COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 4 JUIN 2009 :

Les dernières propositions de la Direction :

La Direction se dit prête à envisager de ne pas répercuter le forfait social sur le montant de l'enveloppe distribuée.

La Direction accepterait de redéfinir des seuils plutôt que demander une amélioration constante concernant l'accomplissement des critères d'absentéisme, vacance et retard de loyer.

Le point de vue syndical :

Concernant l'accord SDH :

Nous apprécions l'attitude de la Direction et constatons certaines avancées néanmoins nous insistons pour une modification plus radicale de l'accord en ce qui concerne :

Le montant distribué : Les résultats de la SDH sont en hausse depuis plusieurs années consécutives mais le montant maximum pouvant être distribué aux salariés est fixe (6% de la masse salariale, ou moins selon l'accomplissement des critères). Nous demandons donc 1% de masse salariale supplémentaire lorsque le

résultat dépasse un certain seuil et sommes ouverts pour discuter des modalités de distributions.

Le mode de répartition : Cette partie de l'accord est, à nos yeux, inéquitable puisque la prime d'intéressement peut varier du simple au double selon le salaire (salaire d'un G1 ou d'un G8) ! Nous demandons une révision de la formule de calcul entre la partie fixe et la partie proportionnelle au salaire.

Nous pensons que ces demandes basées sur :

Plus de partage des résultats générés par l'ensemble des salariés !

Une meilleure répartition des sommes distribuées.

Sont justifiées et plus que jamais d'actualité !

Nous demandons un nouveau rendez vous pour argumenter de nouveau dans ce sens ! Concernant l'accord de

PH : Un rendez vous est fixé avec la Direction de PH le 29 juin alors que la date limite de signature est fixée au 30 juin

..... A suivre !! COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 24 JUIN 2009 (concernant uniquement la SDH) :

Les critères :

Les critères de vacance et d'absentéisme sont à nouveau discutés et, il devait y avoir un accord, ils auraient les caractéristiques suivantes :

Absentéisme : inférieur ou égal à 4.2 %

Vacance : Grosso modo inférieure ou égale à la moyenne des deux dernières années.

Ces modifications amélioreraient nos chances de percevoir un intéressement de même niveau que cette année !

Le montant distribué :

Bien que nous privilégions les augmentations de salaire, les résultats de la SDH devraient inciter la Direction à distribuer bien plus à ses salariés !

En effet, depuis 5 ans, alors que le montant des loyers est en hausse de 20% (+ 10 millions d'euros de recettes / ans), que le résultat a pratiquement doublé (12.5 millions d'euros en 2008), le nombre d'employés, la masse salariale et les frais généraux sont stables ... On peut dire que la SDH est bien gérée !!

Le mode de répartition :

Très inégal, à nos yeux, il doit lui aussi être revu ! A titre indicatif, voici les sommes distribuées / au salaire brut (ancienneté comprise) pour un salarié ayant travaillé toute l'année à temps plein.

Les montants sont estimés avec un risque d'erreur de 20 à 30€ ;

PRIME D'INTERESSEMENT 2008	Bas salaire	Salaire moyen	Encadrement	CODIR	Salaire brut annuel
19 320,00 €	27 300,00 €	43 260,00 €	80 500,00 €	Salaire brut mensuel total	1 400.00 €
2 000.00 €	3 200.00 €	6 000.00 €	878,00 €	Partie fixe	878,00 €
878,00 €	878,00 €	878,00 €	878,00 €	Partie proportionnelle au salaire	490,04 €
692,45 €	1 097,27 €	2 041,84 €	175,60 €	Partie proportionnelle/absentéisme	175,60 €
175,60 €	175,60 €	175,60 €	175,60 €	Total prime	1 543,64 €
1 746,05 €	2 150,87 €	3 095,44 €			

Devons nous signer un tel accord ?

D'un côté, la négociation menée avec la Direction, nous permet de sécuriser un peu plus l'accord existant et d'espérer maintenir un niveau d'intéressement semblable à celui de cette année. De l'autre, la Direction refuse de modifier le montant distribué (alors qu'elle en a largement les moyens) et de réduire les différences faites entre salariés concernant les sommes versées.

Nous nous réunirons, après la réunion concernant PH, avec les DS CGC et CFDT afin de prendre une décision ...

SIGNATURE DE L'ACCORD SDH et de PH :

Concernant la SDH : si nous ne signons pas, nous perdons l'intéressement pour 3 ans. La Direction le sait et nous le savons !

Malgré tout, même si nous privilégions les augmentations générales, nous devons maintenir notre revendication : Plus de résultat (et les résultats de la SDH sont bons !) = plus de fruits récoltés par le travail des salariés SDH = plus de répartition des richesses générées par ces salariés (ou à somme égale, une meilleure répartition des richesses !)

Concernant PH : Malgré le non respect de l'accord d'entreprise de 2003, nous signons la demande de négocier à la majorité des 2/3 et ferons valoir les droits des salariés