

NAO SDH 2010 [ECHEC]

Dernière mise à jour : 03-07-2010

Nous avons signé, le 22 décembre 2009, le protocole d'accord fixant les modalités de la Négociations Annuelles Obligatoire (NAO) 2010.

Les dates retenues pour cette négociation sont les suivantes :

12 janvier 2010 : Infos de la Direction

21 janvier 2010 : Réunion de négociation

25 janvier 2010 : Réunion de négociation

18 février 2010 : Accord ou PV de désaccord

Veuillez trouver, ci dessous, l'avancée de ces négociations ...

Le contexte :

L'année 2009 aura été marquée par la crise et un taux d'inflation très bas puisque l'indice de décembre 2008 / décembre 2009 est égal à 0.8 % et que l'inflation moyenne sur l'année 2009 stagne à 0.1 %.

Une première évidence : ceci nous laisse augurer des négociations difficiles mais nous avons d'autres arguments :

Les salariés de l'UES méritent des augmentations de salaire et de nouvelles embauches :

Les ambitions de la Direction : Constructions neuves, renouvellement urbain, RSE, norme iso, charte environnementale, Cap 80, charte qualité, PMT, PSP ...

Les projets en commun avec les groupes DELPHIS, ABSISE, ACCESITE.

Les objectifs imposés par le gouvernement : Loi MOLLE, CUS, grenelle de l'environnement, ... Impactent directement le travail demandé à l'ensemble des salariés de l'UES. Tous les services sont concernés (services supports, développement, gestion locative, proximité, ...) et toutes les catégories de salariés (gardiens, employés, maitrises, cadres).

Ce sont, aussi, ces objectifs ambitieux, accompagnés de l'investissement des salariés, qui font que la SDH est parfois citée comme une référence dans le milieu des ESH.

L'UES est en capacité de le financer :

Les résultats et la santé financière de l'entreprise Les résultats de la SDH sont en hausse constante depuis 2004. C'est le fruit de la politique de désendettement et de l'amortissement de certains groupes dont la SDH a fini de rembourser les emprunts. Ces sommes sont intégralement réinvesties au profit des locataires. Nous demandons qu'une petite partie le soit en faveur des salariés SDH.

La maîtrise de la masse salariale : La masse salariale de la SDH est plutôt bien maîtrisée et même si elle fluctue, ce sont toujours dans les mêmes limites.

L'Augmentations des loyers : L'augmentation programmée pour 2010 est de 2% soit 1.500 000 € de chiffre d'affaire supplémentaire.

Le Taux du livret A : limité à 1.25 %. Les fonds déposés sur le Livret A sont centralisés à la Caisse des dépôts qui les utilise en grande partie pour accorder des emprunts aux organismes HLM. Une baisse du taux de rémunération du livret A provoque une diminution du coût du crédit pour les constructeurs de logements sociaux.

Le cout au logement ... Les charges de personnel représentent la moitié des frais de fonctionnement. 1% d'augmentation des salaires en janvier génèrent 4.5 points supplémentaires. Cette majoration peut être supportée par la SDH mais peut aussi être reportée sur d'autres postes. L'échelle de valeur entre ce que nous demandons et les sommes évoquée ci dessus : Les montants que nous revendiquons pour récompenser l'investissement des salariés ou les remotiver sont très raisonnables. Ils ne sont pas susceptibles de mettre en péril les grands équilibres financiers ou la pérennité de l'UES.

Notre revendication salariale pour 2010 :

Augmentation Générale	: 1% (pour récompenser l'investissement collectif des salariés de l'UES)
Ancienneté	: 0.8%
Prime de vacances	: Augmentation de 266 € (1% masse salariale) pour l'ensemble des salariés de l'UES. La prime de vacances étant actuellement au minimum de la convention collective nationale. (Motivation des salariés).
Augmentations individuelles	: 0.4%

Les résultats du questionnaire sur la motivation des salariés à la SDH.

Nouvelle proposition de la Direction présentée en AG du 25 mars
Finalement, suite au mouvement du 11 mars 2010, la Direction a fait une nouvelle proposition aux organisations syndicales. Les syndicats FO, CFDT et CGT ont donc appelé les employés de l'UES à venir en débattre. Cette AG a rassemblé 45 salariés qui se sont exprimés par un vote.

Proposition de la Direction :

Application des minis mensuels ESH (1er janvier)

plancher de 20 € brut pour un temps plein salaire < 1800 € ancienneté incluse (CDI présents depuis + de 6 mois) . Rétroactif au 1er janvier (60 € en mars)
20 € pour les CDD dont le contrat est > à 6 mois.
0.8% d'augmentation au titre de l'ancienneté
0.7% d'augmentations individuelles en juillet.
Prime de 100 € brut pour un temps plein en septembre
Création de 8 nouveaux postes
Clause de revoyure en septembre selon l'évolution de l'inflation

Position des syndicats CFDT et CGT :

Cette proposition semble "raisonnable" pour les salariés non cadre dont le salaire est < à 1800 € brut. Elle représente une augmentation de salaire mini (ancienneté incluse) variant de 1.8 à 2.3%.
Le bémol porte sur les "non cadres" dont le salaire est > à 1800 € : l'augmentation mini sera de 0.8% au titre de l'ancienneté
Ils notent un geste de la Direction et soulignent la clause de revoyure.
Après avoir murement réfléchi, ils n'appelleront pas à un nouveau débrayage, qui selon eux, ne serait pas une stratégie syndicale efficace.
Ils proposent d'accepter cette proposition mais de continuer de porter le mécontentement des salariés et imaginer d'autres formes d'action !

Position du syndicat FO :

Cette proposition ne correspond pas à ses attentes et il maintient sa revendication de 45 € pour tous.
Il estime qu'un nouveau mouvement de grève est nécessaire pour arriver à un résultat satisfaisant.

Un vote à main levée est organisé et les salariés rejettent la proposition de la Direction

En conclusion :

L'intersyndicale CGT - CFDT prenant en compte le vote des salariés ne signera donc pas l'accord NAO 2010 (un PV de désaccord sera rédigé) mais n'appellera pas à un nouveau débrayage.
Le syndicat FO organisera une nouvelle AG le 1er avril ...

Rendez vous avec le Directeur Général le 12 mars 2010 : Blocage total

Loin de prendre en compte les aspirations du personnel, le DG se bloque et s'enferme dans le déni !

Concernant le mouvement du personnel : Là où nous voyons la manifestation du ras le bol général affectant le personnel (nous avons déjà interpellé le DG sur les problèmes de démotivation au comité d'entreprise), le DG ne voit qu'une bande d'irresponsables et d'ingrats manipulés par les syndicats !

Concernant les propositions respectives : Le DG trouve notre dernière revendication (45€) inéquitable et la rejette ! Nous lui proposons donc de réfléchir ensemble à une position commune qui pourrait satisfaire le personnel et la Direction. Réponse : Sa proposition est celle qui lui semble le mieux adaptée !

Tout le monde appréciera la qualité du dialogue social à la SDH ...
Nous partons donc déçus, déclarant que nous préparerons d'autres actions.
Mouvement du personnel le 11 mars 2010 :

Le mouvement du personnel organisé le 11 mars a été suivi par plus de 75 personnes. Nous tenons à remercier les salariés qui ont bien voulu se mobiliser !
La détermination des participants est à souligner :

Rassemblement avec banderoles devant le siège social
Déclaration à la presse
Manifestation dans les rues de la ville
Dialogue avec les élus Echirollois

La revendication collective reste la même, la SDH peut la financer !

Assemblée Générale du 9 mars 2010 :

L'AG tenue au siège de la SDH le 9 mars a réuni une grande partie du personnel. Nous avons exposés nos arguments et les salariés ont rejeté la proposition de la Direction et opté (à une très grande majorité) pour une manifestation devant le siège de la SDH.

Rendez vous le 18 février 2010 : Déception des syndicats la Direction n'écoute pas nos doléances : Alors que nous lui avons indiqué à maintes reprises qu'il nous serait impossible de signer un accord comportant un gel des salaires pour une partie du personnel, la Direction persiste et signe, maintenant sa position sur l'ancienneté et les augmentations générales !

Pour elle l'ancienneté est une augmentation générale ...

Nous réitérons notre demande : Un budget d'augmentation générale afin de récompenser l'investissement collectif des salariés de l'UES sachant que celle ci peut, sans problème, le financer.
Une prime (augmentation de la prime de vacances ...) afin de motiver le personnel.

Devant la dernière proposition de la Direction : 0% d'augmentation générale

0.8% d'ancienneté (selon accord d'entreprise)

0.7% d'augmentations individuelle

20 € pour les salaires < à 1600 € (ancienneté incluse pour un temps plein).

Une prime de 100 € bruts versée sur la paie de septembre.

Elle communique aussi sur les embauches 2010 (8 postes) qui influent sur la masse salariale de l'entreprise.

Devant si peu d'écoute, nous nous retranchons, nous aussi, derrière une revendication nettement plus radicale 45€ brut par salariés (nous ne savons pas si les cadres entendent signer ou pas cet accord). Nous préparons un mouvement social.

Une AG sera organisée le 9 mars 2010, les salariés trancheront ! Surprise ... Le 3 février, mail de la Direction :

La Direction semble avoir changé de posture et nous fait part de ses réflexions ...

Augmentations générales

0,8% d'ancienneté pour l'ensemble du personnel (conformément à l'accord de 2000)

0,1% d'augmentation liée à l'application des minima mensuels de la convention collective

Réflexion en cours sur une augmentation forfaitaire pour les salaires < à 1600 euros (ancienneté incluse)

Réflexion sur l'attribution d'une prime à l'ensemble du personnel qui serait versée en mai 2010

Augmentations individuelles : 0,7 % en juillet 2009

Créations de postes en 2009/2010

Depuis la fin de l'année 2009 et le début de cette année 4 postes supplémentaires ont été créés (1 chargé de secteur, 1 chargé de clientèle, 1 comptable, 1 assistant contrat).

La création de 3 autres postes est en cours de réflexion.

L'ensemble de ces postes viendra augmenter la masse salariale de 3%.

Ces réflexions en cours seront revues lors du Comité de Direction du 15/02/2010 et seront rediscutées lors de la dernière réunion NAO le 18 février 2010 !

27 janvier 2010 Nouvelle proposition des syndicats CGT - CFDT :

Prenant en compte les rares avancées proposées par la Direction et afin de ne pas rompre le dialogue, nous faisons une nouvelle proposition ...

Augmentation générale : 0.7% distribué de manière égalitaire entre les salariés

Ancienneté : 0.8% (selon accord du 26/11/2008)

Augmentation individuelle : 0.7% (selon proposition de la Direction)

Prime de motivation : 1% de la masse salariale ajouté à la prime de vacances.

Rattrapage pour les 13 personnes (proposition Direction).

25 janvier 2010 La "dernière" proposition de la Direction :

Augmentation Générale : 0%

Ancienneté : 0.8 % (accord du 26/11/2008)

Augmentation Individuelle : 0.7% (distribuées en juillet)

La Direction propose un rattrapage pour les salariés dont le domicile est éloigné, qui ont perdu les 15€ supplémentaires de prime de transport et qui n'ont pas eu 0.8% d'augmentation en 2009 (13 personnes concernées).

Le DG propose aux syndicats de demander au CE d'annuler les missions, actuelle et à venir, d'expertise des comptes de la SDH. En contrepartie, les sommes économisées seraient reversées sous forme de prime annuelle au personnel ==>

moins de 65€ brut/an 21 janvier 2010 : (propositions Direction et syndicats).

Cette réunion a eu lieu dans un climat serein.

La Direction nous fait une proposition minimale

FO fait une proposition intéressante

CFTC fait une proposition surprenante

Le tract, résumant les différentes propositions, distribué aux salariés.
15 janvier 2010 : (Droit de réponse de la Direction).

Bilan 2009 du point de vue de la Direction Générale.

Le bilan 2009 vu par le DG

12 janvier 2010 :

Nouveauté 2010, des salariés peuvent assister aux négos : Malgré certaines réticences, avant l'ouverture des NAO, la Direction a finalement bien accepté cet état de fait et les discussions avec ces salariés ont été très cordiales.

Ambiance : La Direction n'a pas du tout apprécié le contenu de notre bilan de l'année 2009 et n'a pas manqué de nous le faire savoir tout au long de la réunion !

Sinon cette réunion a été, pour la Direction, l'occasion de nous présenter certains éléments concernant :

Les salaires dans l'UES

La durée du travail

L'égalité Hommes Femmes

La prévoyance

...

Le bilan 2009 vu par les syndicats CGT et CFDT