

PRIME DE VACANCES SDH

Dernière mise à jour : 02-05-2010

Prime de vacances, définition de la CCN : Cette prime, dont le montant est fixé par chaque société, ne saurait être inférieure à 4 % du minimum annuel professionnel attaché au premier coefficient de chacune des classifications correspondantes.

C'est cette règle qui s'applique à la SDH, nous sommes donc au mini de la convention collective !

L'augmentation de la prime de vacances faisait partie de nos revendications pour les NAO 2010. Cette revendication n'était pas arrivée sur la table des négociations par hasard !

C'était le résultat de notre enquête sur la motivation des salariés et le climat social qui règne, depuis quelques temps, à la SDH - PH.

Depuis l'échec des NAO 2010, le climat social s'est encore dégradé (2 mouvements de personnel, signature d'un PV de désaccord, ...) et nos prochaines actions (port de badges, boycott des manifestations organisées par la Direction, ...) ne vont pas arranger les choses. Il devient urgent d'inverser la tendance afin d'éviter le risque de propagation vers les salariés motivés. C'est un risque pernicieux qui peut plomber une entreprise !

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 participatifs, renforcement de l'esprit d'équipe, ... pour être réellement efficace.

Pour l'intersyndicale CGT CFDT, la recette est simple : 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 proposons à la Direction d'améliorer un avantage existant.

Les salariés auront ainsi la satisfaction de travailler dans une structure " à part" qui donne quelque chose qui n'existe pas encore dans d'autres 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, ...).

Nous proposons donc d'augmenter le montant de la prime de vacances de (20€ x 13.3) = 266 € afin de la porter de 742 € à 1008 €.

Tout le monde (entreprise / salarié) sortirait gagnant de la signature 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 13ème mois CCN et récemment les minima salariaux offre un nouvel avantage supplémentaire par rapport au socle garanti dans les ESH.

Enfin, cette mesure serait un bon vecteur de communication pour la motivation des salariés, donc la communication interne ...