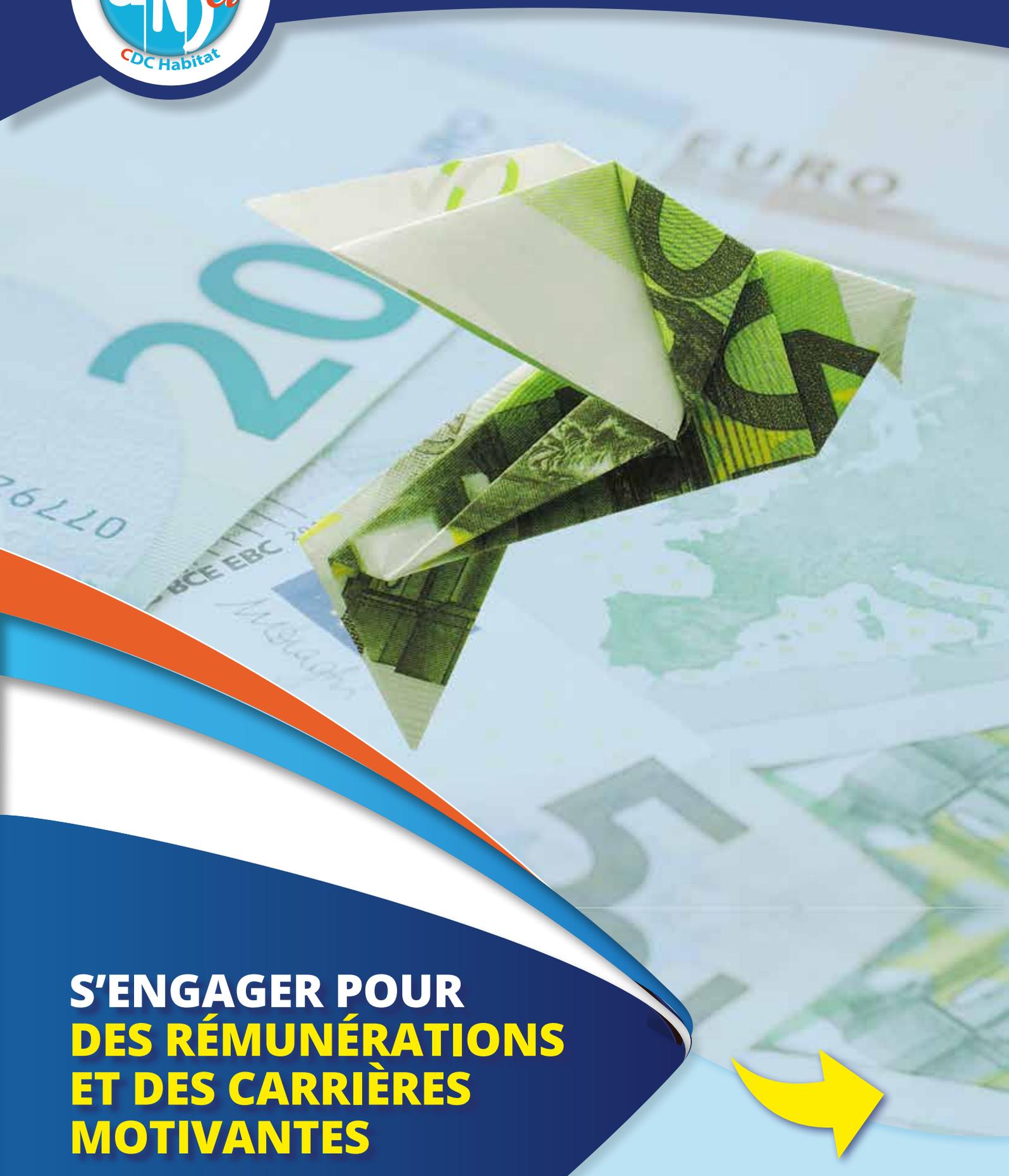




# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

DU 6 AU 20 MAI 2019



**S'ENGAGER POUR  
DES RÉMUNÉRATIONS  
ET DES CARRIÈRES  
MOTIVANTES**

# RÉMUNÉRATIONS, AVANTAGES SOCIAUX ET CARRIÈRES LES INGRÉDIENTS DE VOTRE SATISFACTION



**75 % des salariés** estiment que les élus devraient négocier en priorité des éléments de reconnaissance financière.

## DES AVANTAGES SALARIAUX ET SOCIAUX NÉGOCIÉS PAR LE HAUT PAR VOTRE ÉQUIPE UNSA LORS DE LA MISE EN PLACE DU STATUT COMMUN

Vos élus UNSA conscients des enjeux sociaux pour l'ensemble des salariés de l'UES a ont mis en place une équipe soudée, riche de tous les métiers et de toutes les entités du Groupe CDC Habitat afin de négocier efficacement.

**Plutôt que de tomber dans le piège, de négocier entité contre entité, nous nous sommes appropriés l'adage : « l'union fait la force ».** C'est la raison pour laquelle nous avons pu obtenir pour tous des avantages et des compensations dans de nombreux domaines :



▶ Des **primes et congés d'ancienneté** pour toutes les catégories ;



▶ Une **prime de vacances** de 803 € bruts ;



▶ Une **prime qualité** pour le personnel de gardiennage, en remplacement de la prime d'objectifs dans certains cas ;



▶ **4 primes « médaille du travail »** : 20, 30, 35 et 40 ans de 1 513 € à 2 421 € ;



▶ **2 primes d'ancienneté** : 10 et 25 ans, de 1 513 € à 2 000 € ;



▶ Des **jours enfants, conjoints et parents malades** ;

*Et plus encore...*

# RÉMUNÉRATION, AVANTAGES SOCIAUX ET CARRIÈRES

## LE PROJET UNSA POUR 2019-2023



### OBTENIR L'UNIFORMISATION DES CLASSIFICATIONS ET DES SALAIRES AU SEIN DU GROUPE CDC HABITAT



À chaque entité sa propre grille de classification, ses fiches de postes et ses dénominations des métiers. Très souvent les salaires correspondants à des postes identiques diffèrent ainsi que les avantages sociaux en découlant.



Puisque nous sommes désormais dans un même groupe, l'UNSA entend obtenir une uniformisation des grilles de classifications, des compétences et des salaires en respect du principe : « À travail égal, salaire égal ».



De plus, pour faciliter les mobilités et les évolutions de carrières professionnelles, il est indispensable d'avoir la même grille de lecture.



Enfin, nous avons négocié et obtenu un accord sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et pour en assurer le suivi, il faut que les classifications et les métiers soient identiques pour accompagner efficacement chaque salarié de l'entreprise.

### NÉGOCIER DE MEILLEURS AVANTAGES SANTÉ ET PRÉVOYANCE IDENTIQUES POUR TOUS ET POUR TOUTES

À chaque entité, sa propre mutuelle et prévoyance. **Les garanties ne sont pas les mêmes d'une entité à une autre et d'une catégorie à une autre.**

Aujourd'hui, pour les frais de santé, **le taux de cotisation supporté par les salariés est différent selon l'entité source :**

- le plus faible est associé à une offre assurantielle optionnelle à adhésion facultative,
- le plus fort offre une meilleure couverture.

Les modalités de financement ne sont pas les mêmes. Nous nous engageons à demander un état des lieux sur les frais de santé remboursés par entité dans le cadre du contrat et un bilan des adhésions facultatives.

**Certains salariés n'ont que 90 jours de maintien de salaire lors d'un d'arrêt de travail alors que le personnel administratif bénéficie de 180 jours dans certaines entités.**

### VOTRE SANTÉ N'A PAS DE PRIX.

Nous voulons négocier un contrat unique pour tous en matière de mutuelle et de prévoyance. Quel que soit votre statut dans l'entreprise, vos garanties de santé et de prévoyance doivent être les mêmes.

Comme nous l'avons toujours fait, nous profiterons de cette négociation pour obtenir les meilleures garanties pour tous les salariés du Groupe CDC Habitat.



# DÉFENDRE VOS EMPLOIS ET VOS CARRIÈRES

## LE PROJET UNSA POUR LES ANNÉES À VENIR

Le monde du travail change en profondeur du fait de la digitalisation des emplois, des réformes législatives et du secteur qui évolue rapidement. Nous devons nous assurer que chaque salarié de Groupe CDC Habitat trouve sa place au sein de l'entreprise.

Notre mission principale va être de suivre et de contrôler que les dispositifs négociés dans l'accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont appliqués :

▶ **Chaque collaborateur positionné sur un emploi dit « sensible ou décroissance » devra être individuellement accompagné** pour changer de métiers ou acquérir de nouvelles compétences ;

▶ **Favoriser les mobilités au sein du Groupe pour ceux qui souhaitent** de nouveaux horizons ou challenges professionnels ;

▶ **Accompagner les séniors** pour leur permettre de valoriser les dernières années de carrières.

Dans le cadre de l'observatoire des métiers et des consultations annuelles du CSE, nous vous informerons régulièrement sur ces sujets et sur l'application concrète de ces dispositifs.



**Nous serons attentifs aux réorganisations à la suite des départs dans le cadre de l'application de l'accord de performance et à l'équilibre de votre charge de travail.**

## VOTEZ POUR LA SEULE ÉQUIPE QUI DIT CE QU'ELLE FAIT, ET QUI FAIT CE QU'ELLE DIT !

### RENCONTREZ-NOUS

#### CDC HABITAT SOCIAL :

Marie Thérèse VALLET - 06 82 16 18 29

Karine GIORDANO - 06 25 97 73 69

Jocelyne MENDY - 06 98 88 06 38

Kouka BOUDJIDJ - 06 69 55 40 10

Mathias ANSTETT - 06 62 45 20 96

#### CDC HABITAT :

Isabelle GASPAR - 06 71 60 99 57

Bernard KALETA - 06 75 65 48 82

#### STE BARBE :

Sandra CLAVE - 06 24 05 51 44