

SOCIETALE DE L'OFFICE

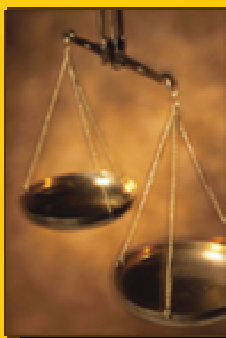
RESPONSABILITE



- Reconnaissance de la complexité et de la pénibilité des métiers
- Prise en compte du vieillissement dans les parcours professionnels
- Mise en place d'une charte des bonnes pratiques avec les entreprises et les fournisseurs
- Déménagement du siège et de l'agence du centre-ville : pilotage concerté avec les salariés et leurs représentants. Prise en compte de l'allongement des trajets domicile-travail
- Révision des règles d'attribution de logements sociaux aux salariés, développement du 1% logement et création au CE d'une commission logement



- Présence systématique d'un Délégué du Personnel dans chaque commission disciplinaire
- Egalité hommes / femmes, notamment dans la politique de rémunération.
- Mise en place d'une véritable démarche d'accès de tous les salariés aux activités socio-culturelles



- Développement de l'offre d'activités proposées par le CE
- Maintien de la progressivité et meilleure prise en compte des différences de revenus pour le bénéfice de certaines activités
- Augmentation du budget alloué au financement de ces activités
- Transparence totale dans la gestion du budget alloué au CE par une communication annuelle de comptes distincts à l'ensemble des salariés
- Mise en place d'un plan d'actions pour soutenir les équipes de proximité en cas de baisse imprévue des effectifs

JUSTICE

SOCIALE

- Maintien du pouvoir d'achat par :
 - > Augmentation immédiate des salaires de 2 % afin de compenser l'inflation
 - > Renégociation du régime indemnitaire
- Ouverture dans les plus brefs délais des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2012

- Définition, en accord avec les représentants du personnel, de critères de promotion et d'avancement plus objectifs
- Pour les salariés relevant du régime privé, obtenir la possibilité de cotiser à une retraite complémentaire dans le cadre d'un accord négocié par AB-Habitat
- Pour les cadres, mise en place des cotisations au régime 'cadres' de l'IRCANTEC
- Augmentation de la valeur faciale et la part employeur des tickets restaurants



REMUNERATION