

MMH associe les salariés à la refonte de ses relations sociales

by Entreprise & Carrières - mardi, juillet 03, 2012

<https://correspondances.fr/mmh-associe-les-salaries-a-la-refonte-de-ses-relations-sociales/>

Une “charte de confiance”, élaborée par le bailleur social Meurthe & Moselle Habitat (MMH), aborde les points essentiels de la relation de travail, dont la rémunération, la promotion interne et l’emploi.

Gestionnaire en Meurthe-et-Moselle de 13 200 logements sociaux, MMH a instauré, entre février 2011 et février 2012, une démarche inédite en direction de ses 260 salariés pour revisiter les points clés de sa politique de ressources humaines dans une “charte de confiance”. Par cet engagement réciproque, le bailleur social, Opac de Meurthe-et-Moselle jusqu’en 2005, souhaite réaffirmer à ses salariés qu’il est désormais dans la même logique qu’une entreprise privée, après un important changement de cap au milieu des années 2000. Le comité de direction a défini cinq thèmes - la rémunération, la promotion interne, les critères de positionnement de l’emploi, le travail à temps partiel et les contrats en alternance -, puis sollicité le personnel. Trois tables rondes animées par le cabinet de conseils BPI ont permis à une trentaine de participants - délégués syndicaux, membres du CHSCT et salariés représentatifs des 30 métiers exercés au sein de l’entreprise à divers niveaux de qualification - d’échanger sur les objectifs de la direction, qui n’a pas participé aux débats afin de préserver la liberté de parole.

Formaliser les attentes

Nouvelles pistes de rémunération

Sur le thème sensible de la rémunération, l’animateur de BPI a tenu un discours pédagogique relayant l’argumentaire de la direction tout en ouvrant de nouvelles pistes de rémunération. MMH a pu mettre en exergue une politique salariale globalement plus favorable que celle d’autres bailleurs sociaux lorrains, et des avantages en nature représentant près de 30 % des plus bas salaires.

Pour compenser une deuxième année consécutive sans augmentations, l’employeur propose de créer des dispositifs de rémunération différée, dont un plan d’épargne retraite jusqu’alors inexistant et un système d’intéressement aux critères élargis. Non opposables et sans valeur légale, ces dispositions ont ensuite été mises en place par un accord signé dans la foulée de la charte.

La table ronde consacrée aux aspirations des salariés et à leur adéquation avec les besoins de l’entreprise a donné à MMH l’occasion de réaffirmer son attachement à la promotion interne tout en insistant sur l’implication dont le salarié doit faire preuve pour faire évoluer sa carrière. « Nous avons perçu un fort besoin d’informations auquel nous répondons par une transparence accrue. Nous veillons désormais à faire figurer tous les postes vacants sur notre site intranet », indique Sandrine Collin, DRH de l’entreprise.

La charte de confiance prévoit également l’instauration d’une GPEC et la formalisation de l’accueil des stagiaires, qui constituent un vivier de recrues potentielles.