

La charte de confiance de MMH

by Liaisons sociales - samedi, septembre 15, 2012

<http://correspondances.fr/la-charte-de-confiance-de-mmh/>

Au terme de dix ans de profonde mutation, l'ancien Opac de la Meurthe-et-Moselle, devenu Meurthe & Moselle Habitat (MMH), a souhaité revisiter de fond en comble la relation employeur-employés.

Le bailleur a défini cinq thèmes —la promotion interne, la rémunération, les critères de positionnement de l'emploi, le travail à temps partiel et les contrats en alternance — et sollicité le cabinet de conseil BPI pour organiser des tables rondes. Étalés sur un an à compter de février 2011, les travaux ont réuni les délégués syndicaux, plusieurs membres du CHSCT et une trentaine de salariés représentatifs des 30 métiers exercés au sein de l'entreprise à tous les niveaux de qualification. La direction générale et celle des ressources humaines n'ont pas participé aux débats afin de préserver la liberté de parole.

Sur le thème crucial de la rémunération, MMH a fait valoir une politique salariale plutôt avantageuse par rapport à celle d'autres bailleurs sociaux voisins en rappelant les avantages en nature qui augmentent de près de 30 % le pouvoir d'achat des bas salaires. L'entreprise a aussi ouvert des pistes de nouvelles augmentations indirectes individuelles et collectives.

En matière d'évolution de carrières, le bailleur réaffirme son attachement à la promotion interne, mais récuse l'avancement à l'ancienneté et insiste sur la « coresponsabilité » de la direction et du salarié dans l'accès à la promotion. La démarche a également permis de déterminer les conditions d'accès aux emplois, d'améliorer la communication sur les postes à pourvoir et de lancer les bases d'une GPEC.

Invités aux tables rondes préparatoires, les syndicats ont accueilli favorablement la démarche, vécue comme une utile clarification.

Thème majeur de la convention de MMH en février dernier, la démarche doit se poursuivre par des réactualisations périodiques.