En jaune surligné : les chapitres de la CCN initiale des OPH qui n'ont pas été abordés, ni modifiés dans le cadre des négociations de convergence.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES PUBLICS ET COOPERATIFS DE L'HABITAT SOCIAL[1]

Entre

Les organisations syndicales de salariés des organismes publics et coopératifs de l'habitat social :

La Fédération INTERCO CFDT,
La Fédération CGT des Services Publics,
La Fédération des services publics et des Services de santé Force Ouvrière,

D'une part,

Et

La Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat,
La Fédération nationale des Sociétés Coopératives d'HLM,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

[1] Les accords de convergence qui sont venu modifier la CCN des OPH sont entrées en vigueur le lendemain de leur dépôt auprès des services centraux du Ministère du travail, soit le 23 décembre 2023. Il existe des exceptions à cette date d'entrée en vigueur :

- La nouvelle classification entre en vigueur à compter du 1er janvier 2024 mais un délai de deux ans est laissé aux organismes pour leur permettre d'anticiper, d'intégrer et mettre en œuvre les nouvelles obligations. La nouvelle classification devra donc intervenir au plus tard le 1er janvier 2026.
- La création d'un fond conventionnel de formation de branche mutualisé, interviendra au plus tard le 1er janvier 2026, dans l'attente les deux fonds conventionnels de formation OPH et Coop sont maintenus dans leurs fonctionnements respectifs.
- Pour certaines dispositions, le code du travail précise qu'elles doivent faire l'objet d'un accord étendu pour être applicable : elles sont identifiées en note de bas de page dans ce document.

PREAMBULE

Pour les parties à la présente convention collective nationale, ce texte est l'occasion de rappeler et de réaffirmer que la vocation du mouvement du logement social qui est celle de la gestion d'une mission de service public conduite dans l'intérêt des habitants les plus fragilisés au regard d'un bien particulier : le logement. Dans ce secteur, les Offices Publics de l'Habitat et des sociétés de coordination, qui emploient 47.990 personnels au 31/12/2018, représentent un poids économique non négligeable avec un parc de logements d'environ 2,5 millions répartis sur l'ensemble du territoire national, pour 4,9 millions de personnes logées.

Les sociétés de coordination, structure nouvellement créée par la loi n°2018-1021 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique du 23 novembre 2018 pour favoriser les regroupements d'organismes, ont vocation à les accompagner dans leur développement et à fédérer les organismes du logement social en vue de la construction d'une politique stratégique globale commune et cohérente.

Au regard de ces évolutions, la Fédération des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination et les organisations syndicales représentatives du secteur ont jugé opportun de se réunir afin d'étudier l'opportunité de faire bénéficier le personnel de ces sociétés de coordination des dispositions de la convention collective nationale des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination, initialement construite pour régir le personnel desdits offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination autour, d'une part, des dispositions du décret n°2011-636 du 8 juin 2011, et, d'autre part, des stipulations conventionnelles des dix accords collectifs nationaux déjà en vigueur dans tous les Offices Publics de l'Habitat et des sociétés de coordination.

Les parties souhaitent que cette intégration permette d'enrichir un dialogue social porteur des valeurs du mouvement du logement social dans son ensemble, tout en veillant à composer avec les spécificités propres aux structures le composant et à maintenir une coexistence harmonieuse entre les différentes catégories de personnel présentes en leur sein.

En jaune surligné : les chapitres de la CCN initiale des OPH qui n'ont pas été abordés, ni modifiés dans le cadre des négociations de convergence.

SOMMAIRE

PREAMBULE 2

CHAPITRE I : LE CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 9

CHAPITRE II : LE DIALOGUE SOCIAL ET LA REPRESENTATION DU PERSONNEL 10

I. LES INSTANCES PARITAIRES NATIONALES 10
ARTICLE 1 – COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (CPPNI) 10
1.1 – Rôles de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 10
1.2 – Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et ses modalités de décision 11
1.3 – Règlement intérieur 12
1.4 – Interprétation de la convention 12
ARTICLE 2 – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEF) ... 12
ARTICLE 3 – OBSERVATOIRES NATIONAUX 13
3.1 – Observatoire de la négociation collective de la branche 13
3.2 - Observatoire des métiers et des qualifications de la branche 14
ARTICLE 4 – AUTORISATIONS D'ABSENCE, MAINTIEN DE LA REMUNERATION ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DES MEMBRES DES DELEGATIONS SYNDICALES PARTICIPANT AUX INSTANCES PARITAIRES DE LA BRANCHE 14
4.1 – Autorisations d'absence 14
4.2 – Maintien de rémunération 15
4. 3 – Remboursement des frais 15
ARTICLE 5 – PROTECTION DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES PARTICIPANT A LA CPPNI ET A LA CPNEF 15
II. LES LIBERTES D'OPINION ET D'EXPRESSION DU PERSONNEL 16
III. LES DELEGUES SYNDICAUX ET LA PRESENCE SYNDICALE DANS LES ORGANISMES 16
ARTICLE 1 – MODALITES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 16
1.1 – Principes généraux 16
1.2 – Désignation de délégués / représentants syndicaux 16
ARTICLE 2 – REPRESENTATION SYNDICALE 17
ARTICLE 3 – REPRESENTANT SYNDICAL AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 17
IV. LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ORGANISMES 17
ARTICLE 1 – PRINCIPES GENERAUX 17
ARTICLE 2 – NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE 18
ARTICLE 3 – COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE 19
ARTICLE 4 – METHODE DE NEGOCIATION 19
V. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 20
ARTICLE 1 – CALCUL DE L'EFFECTIF 20
ARTICLE 2 – ELECTIONS PROFESSIONNELLES 21
2.1 – Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et du personnel dans les collèges électoraux 21
2.2 – Décompte séparé des suffrages exprimés 21
ARTICLE 3 – COMPOSITION ET MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 21
ARTICLE 4 – FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 22
4.1 – Rappel des attributions du comité social et économique à l'égard des agents publics 22
4.2 – Gestion des activités sociales et culturelles 22
4.3 – Budget de fonctionnement 22
4.4 – Formation de la délégation du personnel au CSE 23
4.5 – Crédit d'heures et utilisation par les membres du CSE 23
4.5.1 Membres titulaires du CSE et faculté de mutualisation 23
4.5.2 Membres suppléants du CSE 24
ARTICLE 5 – LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) ET LE COORDINATEUR SECURITE 24
5.1 – La CSSCT dans les organismes de 300 salariés et plus 24
5.2 – La CSSCT et le coordinateur sécurité dans les organismes de moins de 300 salariés 25
VI. LES MOYENS ACCORDES AU DIALOGUE SOCIAL ET AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL 26
ARTICLE 1 – TEMPS DE DEPLACEMENT 26
ARTICLE 2 – BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES 26

ARTICLE 3 – MOYENS DES ORGANISATIONS SYNDICALES 27
3.1 – Locaux mis à disposition 27
3.2 – Réunions d'information syndicale 28
3.3 – Diffusion d'information syndicale 28
ARTICLE 4 – DROIT SYNDICAL DES REPRESENTANTS SYNDICAUX 29
4.1 – Autorisations spéciales d'absence syndicale (ASAS) 29
4.1.1 - Demande et octroi des autorisations spéciales d'absence syndicale 29
4.1.2 - Durée des autorisations spéciales d'absence syndicale 30
4.1.3 - Autorisations spéciales d'absence complémentaires 30
4.2 – Crédit d'heures des délégués syndicaux 31
4.3 – Droits à congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale 31
4.4 – Mises à disposition ou décharges d'activités dans les Offices Publics de l'Habitat 32
4.5 – Rappel des dispositions spécifiques aux agents publics des Offices Publics de l'Habitat 32
4.6 - Maintien de la rémunération 33
ARTICLE 5 - MOYENS NECESSAIRES A UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITE 33
5.1 – Moyens accordés au niveau national 33
5.2 – Dialogue social au niveau des organismes 33

CHAPITRE III : LES RELATIONS DE TRAVAIL 33

SOUS CHAPITRE I : LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL 34
I. LES FORMALITES DE RECRUTEMENT 34
ARTICLE 1 – CONTRAT DE TRAVAIL 34
ARTICLE 2 – PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE ANTERIEURE 34
ARTICLE 3 – RAPPEL DES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX AGENTS PUBLICS 35
II. LES PERIODES D'ESSAI 35
ARTICLE 1 – DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI 35
ARTICLE 2 – RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI 36
III. LES CONGES 37
ARTICLE 1 – CONGES PAYES 37
ARTICLE 2 – CONGES SUPPLEMENTAIRES 37
ARTICLE 3 – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX 37
ARTICLE 4 – CONGE SANS SOLDE 38
ARTICLE 5 – CONGES LIES A LA PARENTALITE 38
ARTICLE 6 – CONGE PARENTAL D'EDUCATION 38
IV. LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE 38
ARTICLE 1 – AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES 39
ARTICLE 2 – FONCTIONS PUBLIQUES ELECTIVES LOCALES 39
ARTICLE 3 – SERVICE NATIONAL, PERIODE D'INSTRUCTION MILITAIRE OU PERIODE DE MOBILISATION OBLIGATOIRE 39
ARTICLE 4 – AUTORISATIONS D'ABSENCE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES 39
V. LA COMMISSION DISCIPLINAIRE EN CAS DE SANCTION DISCIPLINAIRE ENVISAGEE 40
ARTICLE 1 – SAISINE DE LA COMMISSION DISCIPLINAIRE 40
ARTICLE 2 – COMPOSITION DE LA COMMISSION DISCIPLINAIRE 40
ARTICLE 3 – DROITS DES SALARIES 41
ARTICLE 4 – AVIS DE LA COMMISSION DISCIPLINAIRE ET PROCES-VERBAL DE LA SEANCE 41
VI. LES MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 42
ARTICLE 1 – PREAVIS EN CAS DE DEMISSION 42
ARTICLE 2 – PREAVIS EN CAS DE LICENCIEMENT 42
ARTICLE 3 – HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI 42
ARTICLE 4 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT 42
VII. UNE AUTRE MODALITE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LA RETRAITE 43
SOUS-CHAPITRE II : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU CONTRAT D'OPERATION OU DE CHANTIER 43
I. CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS 43
ARTICLE 1 – STRUCTURES CONCERNEES 43
ARTICLE 2 – DEFINITION DU CONTRAT D'OPERATION OU DE CHANTIER 43
ARTICLE 3 – ACTIVITES CONCERNEES PAR LA CONCLUSION D'UN CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION 44
II. CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION 44
ARTICLE 1 – CONCLUSION DU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION ET INFORMATION DU SALARIE SUR LA NATURE DE SON CONTRAT 44
ARTICLE 2 – PERIODE D'ESSAI 45
ARTICLE 3 – CONTREPARTIES EN MATIERE DE REMUNERATION 45

ARTICLE 4 – GARANTIES EN TERMES DE FORMATION 45
III. RUPTURE DU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION 45
ARTICLE 1 – RUPTURE DU CONTRAT EN RAISON DE LA FIN DU CHANTIER OU DE LA REALISATION DE L'OPERATION 45
ARTICLE 2 – RUPTURE DU CONTRAT EN RAISON DE LA NON-REALISATION OU DE LA CESSATION ANTICIPEE DU CHANTIER OU DE L'OPERATION QUI FAIT L'OBJET DU CONTRAT 46
ARTICLE 3 – RUPTURE POUR DES MOTIFS ETRANGERS A LA FIN DU CHANTIER OU DE L'OPERATION 46
IV. SUIVI DES CONTRATS DE CHANTIERS OU D'OPERATION 46
SOUS CHAPITRE III : LES EMPLOIS ET LEUR CLASSIFICATION 47
I - LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
I - 1. La description des emplois ..... ***Erreur ! Signet non défini.***
I - 2. L'évaluation des emplois ..... ***Erreur ! Signet non défini.***
I - 2.1. Les critères classants et degrés ..... ***Erreur ! Signet non défini.***
I - 2.2. Les classes et catégories ..... ***Erreur ! Signet non défini.***
I - 3. L'information et la formation des acteurs concernés ..... ***Erreur ! Signet non défini.***
I - 4. Suivi de l'accord au niveau local ..... ***Erreur ! Signet non défini.***
II - LE BAREME DES MINIMA SALARIAUX ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
II - 1. Salaire minimum hiérarchique ..... ***Erreur ! Signet non défini.***
II – 2. Négociation annuelle du barème national des Salaires Minimums Hiérarchiques ***Erreur ! Signet non défini.***
III - DATE D'APPLICATION, DUREE DE LA PRESENTE CLASSIFICATION ET PERIODE DE TRANSITION ... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
SOUS CHAPITRE IV : LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP) 53
ARTICLE 1 - PRINCIPES GENERAUX 53
1.1 - Définition et finalité de la GEPP *53*
1.2 - Obligation de négocier *53*
ARTICLE 2 - OUTILS DE LA FORMATION POUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS 54
SOUS CHAPITRE V : LES MODIFICATIONS DANS LA SITUATION JURIDIQUE DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET SOCIETES DE COORDINATION 55
SOUS CHAPITRE VI : LA REMUNERATION ET LES FRAIS PROFESSIONNELS 55
I. LE BAREME DES SALAIRES MINIMAS HIERARCHIQUE 55
ARTICLE 1 – SALAIRE MENSUEL DE BASE 55
ARTICLE 2 – APPLICATION DU BAREME NATIONAL DE BASE DANS LES ORGANISMES 56
ARTICLE 3 – GARANTIE DU SALAIRE MINIMUM HIERARCHIQUE 56
II. PRIMES ET INDEMNITES 56
ARTICLE 2 – PRIMES ET ACCESSOIRES DE REMUNERATIONS 57
ARTICLE 3 - GARANTIE CONVENTIONNELLE DE REMUNERATION AU SEIN DES ORGANISMES RELEVANT DE L'ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES SOCIETES COOPERATIVES D'HLM 57
SOUS-CHAPITRE VII : LES AVANTAGES EN NATURE 58
SOUS-CHAPITRE VIII : FRAIS PROFESSIONNELS 58
SOUS CHAPITRE IX : L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 58

CHAPITRE IV : LE TEMPS DE TRAVAIL 59

ARTICLE 1 – ARTICULATION ENTRE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL 59
ARTICLE 2 – DUREE DU TRAVAIL 60
2.1 – Durée de travail effectif *60*
2.2 – Exclusion des temps de pause et temps de repas *60*
2.3 – Durée de travail à temps plein *60*
ARTICLE 3 – DUREES MAXIMALES ET TEMPS DE REPOS 60
3.1 – Durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires *61*
3.2 – Repos quotidien et hebdomadaire *61*
3.2.1 - Repos quotidien *61*
3.2.2 - Repos hebdomadaire *61*
ARTICLE 4 – HEURES SUPPLEMENTAIRES 61
4.1 – Définition des heures supplémentaires *61*
4.2 – Majoration des heures supplémentaires *61*
4.3 – Le contingent annuel d'heures supplémentaires *62*
ARTICLE 5 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU TEMPS PARTIEL 62
5.1 – Définition du temps partiel et garanties accordées aux salariés à temps partiel *62*
5.2 – Contrat de travail à temps partiel *62*
5.3 – Durée minimale de travail *63*

5.4 – Garanties en matière de cumul de plusieurs emplois et de changement du planning 63
5.5 – Garanties de regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou des journées complètes 63
5.6 – Heures complémentaires 64
5.7 – Complément d'heures 64
5.8 – Période minimale de travail continue et interruptions d'activité 65
5.9 – Priorité d'emploi 65
ARTICLE 6 – MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL 65
ARTICLE 7 – ASTREINTE 66
ARTICLE 8 – FORFAIT JOURS 66
8.1 – Personnel concerné 66
8.2 – Période de référence du forfait 67
8.3 – Nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait 67
8.4 – Jours de repos – calcul et renonciation 67
8.5 – Convention individuelle de forfait 68
8.6 – Rémunération 68
8.7 – Arrivées et départs en cours de période de référence 68
8.8 – Absences en cours d'année 69
8.9 – Evaluation et suivi régulier de la charge de travail 69
ARTICLE 9 – DROIT A LA DECONNEXION 71

CHAPITRE V : L'INTERESSEMENT COLLECTIF ET L'EPARGNE SALARIALE 72

ARTICLE 1 – DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT 72
ARTICLE 2 – PRINCIPES DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF 73
ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES 73
ARTICLE 4 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF 73
4.1. – Caractère aléatoire 73
4.2. – Critères 74
4.3. – Formule de calcul 74
ARTICLE 5 – MONTANT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF 74
ARTICLE 6 – REPARTITION INDIVIDUELLE DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF 75
6.1. – Calcul de la prime individuelle d'intéressement collectif et durée de présence 75
6.2. – Versement de la prime individuelle d'intéressement collectif 75
ARTICLE 7 – INFORMATION DES BENEFICIAIRES DE L'INTERESSEMENT COLLECTIF 75
7.1. – Information individuelle 75
7.2. – Information lors du départ du bénéficiaire 76
ARTICLE 8 – SUIVI DES ACCORDS 76
8.1. – Suivi au niveau national 76
8.2. – Suivi au niveau de l'organisme 77
ARTICLE 9 – PLANS D'EPARGNE SALARIALE 77
9.1. – Principes généraux 77
9.2. – Epargne salariale dans le cadre de la négociation des accords d'intéressement 77

CHAPITRE VI : LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE 77

SOUS CHAPITRE I : LA PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE 77
I. LES OBLIGATIONS DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ISSUES DU DECRET N°2011-636 DU 8 JUIN 2011 78
ARTICLE 1 - MALADIE OU ACCIDENT NON PROFESSIONNEL 78
ARTICLE 2 - MALADIE OU ACCIDENT PROFESSIONNEL 78
ARTICLE 3 - MODALITES DU MAINTIEN DE SALAIRE 78
ARTICLE 4 - PRISE EN COMPTE DES PERIODES D'INCAPACITE DE TRAVAIL DANS L'ANCIENNETE 79
ARTICLE 5 - CAPITAL DECES 79
II. LE REGIME DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE EN MATIERE DE PREVOYANCE 79
ARTICLE 1 - DROIT LOCAL D'ALSACE MOSELLE 79
ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES 79
ARTICLE 3 - GARANTIES DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE 79
3.1 - Garanties Décès 80
3.2 - Garantie Incapacité temporaire de travail 80
3.3 - Garanties Invalidité ou Incapacité permanente 80
ARTICLE 4 - GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE AU NIVEAU LOCAL 81
ARTICLE 5 - ANTERIORITE DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE 81
ARTICLE 6 - COTISATIONS 81

6.1 - Assiette *81*
6.2 - Répartition et précompte *81*
6.3 - Suspension du contrat de travail *82*
ARTICLE 7 - REEXAMEN DU REGIME COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE 82
ARTICLE 8 - SUIVI DE GESTION SPECIFIQUE DES ACCORDS DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET SOCIETE DE COORDINATION (OBSERVATOIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE) 82
III. LES FRAIS DE SANTE 82
SOUS CHAPITRE II : LES RETRAITES COMPLEMENTAIRE ET SUPPLEMENTAIRE 83
ARTICLE 1 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE 83
ARTICLE 2 : RETRAITE SUPPLEMENTAIRE 83

CHAPITRE VII : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTE AU TRAVAIL 83

SOUS CHAPITRE I : LA MEDECINE DU TRAVAIL 84
ARTICLE 1 – PRINCIPES GENERAUX 84
ARTICLE 2 – SPECIFICITES PROPRES AUX AGENTS PUBLICS 84
SOUS-CHAPITRE II : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL 85
SOUS-CHAPITRE III : LA SANTE AU TRAVAIL ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX 86
ARTICLE 1 – SECURITE ET EVALUATION DES RISQUES 86
ARTICLE 2 – DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS 87
ARTICLE 3 – SECOURISME ET SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL (SST) 87
ARTICLE 4 – INFORMATION ET FORMATION ET SECURITE 87
ARTICLE 5 – RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE 87
ARTICLE 6 – ROLE DE LA BRANCHE EN MATIERE DE SANTE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELLES 88

CHAPITRE VIII : LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION SYNDICALE .. 88

SOUS-CHAPITRE I : LA FORMATION PROFESSIONNELLE 88
I. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 88
ARTICLE 1 - MODALITES DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 88
1.1 - Versements légaux au titre du développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage *88*
1.2 - Versements volontaires au titre du développement de la formation professionnelle continue *89*
1.3 - Versements conventionnels supplémentaires au titre du développement de la formation professionnelle continue 89
ARTICLE 2 – OPERATEUR DE COMPETENCES 90
II. LA FORMATION A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR : LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 91
ARTICLE 1 – PRINCIPES 91
ARTICLE 2 – CONSULTATION DU CSE SUR LA FORMATION ET LA GEPP 92
III. LA FORMATION A L'INITIATIVE DU SALARIE 92
ARTICLE 1 – COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) 92
1.1 – Droits au compte personnel de formation *92*
1.2. – Actions de formation éligibles au compte personnel de formation *93*
1.3 – Règles d'alimentation *93*
1.4 – Abondement complémentaire au titre du compte personnel de formation *94*
1.5 – Dispositions spécifiques propres aux fonctionnaires *94*
ARTICLE 2 – CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE 95
IV. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, DISTINCT DE L'ENTRETIEN D'EVALUATION 95
ARTICLE 1 – ENTRETIEN ANNUEL D'EVALUATION 95
ARTICLE 2 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL 95
V. LES DISPOSITIFS DE FORMATION EN ALTERNANCE 96
ARTICLE 1 – PROFESSIONNALISATION 96
ARTICLE 2 – APPRENTISSAGE 97
2.1 – Engagement de la branche en faveur du développement l'apprentissage *97*
2.2 – Contrat d'apprentissage *98*
VI. LES TUTEURS ET MAITRES D'APPRENTISSAGE 98
ARTICLE 1 – LES TUTEURS 99
ARTICLE 2 – LES MAITRES D'APPRENTISSAGE 100
VII. LES AUTRES DISPOSITIFS 101
ARTICLE 1 – PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI 101
ARTICLE 2 – VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE 101

En jaune surligné : les chapitres de la CCN initiale des OPH qui n'ont pas été abordés, ni modifiés dans le cadre des négociations de convergence.

VIII. LES ACTIONS DE FORMATION ET PUBLICS PRIORITAIRES DE BRANCHE 102
SOUS-CHAPITRE II : LE CONGE DE FORMATION SYNDICALE 102
ARTICLE 1 – CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE 102
ARTICLE 2 – CONTRIBUTION MUTUALISEE A LA FORMATION SYNDICALE 102
2.1 – Niveau de la contribution conventionnelle financière des organismes et sa mutualisation 102
2.2 – Utilisation des ressources de la contribution mutualisée 102
2.3 – Gestion de la contribution mutualisée de la formation syndicale 103
2.4 – Mutualisation des fonds et des reliquats issus de la contribution financière à la formation syndicale des organismes de la branche 103

CHAPITRE IX : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION 103

SOUS CHAPITRE I : L'EGALITE PROFESSIONNELLE 103
ARTICLE 1 - REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION CONSTATES 104
ARTICLE 2 – ACTIONS SPECIFIQUES POUR LA MIXITE DES METIERS ET DES EMPLOIS 106
1. Les objectifs pour l'équilibre dans les recrutements 106
2. La formation des équipes gestionnaires des ressources humaines et du management 107
3. Les actions pour favoriser la mixité des métiers 107
ARTICLE 3 - ACCES A LA FORMATION ET A LA PROMOTION PROFESSIONNELLE 108
1. Les mesures en matière de parité et d'égalité des promotions 108
2. Formation professionnelle 109
ARTICLE 4 - TEMPS PARTIEL ET ARTICULATION DES TEMPS DE VIE 109
ARTICLE 5 - ACTIONS ET INFORMATIONS AU NIVEAU DES OPH ET SOCIETES DE COORDINATION 110
1. Rappel des obligations en entreprise 110
2. Mise en place et composition de la Commission de l'égalité professionnelle 111
3. Sensibilisation dans les organismes 111
ARTICLE 6 - MESURES POUR PREVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES 112
SOUS CHAPITRE II : LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS 113
ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE DES COMPETENCES DANS LE CADRE D'UN PARCOURS SYNDICAL 113
ARTICLE 2 - GARANTIE DE REMUNERATION 113
ARTICLE 3 - DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS SYNDICAUX ET DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 114

CHAPITRE X : LES ENGAGEMENTS DE NEGOCIATIONS FUTURES 114

ARTICLE 1 – THEMES DE NEGOCIATIONS 114
ARTICLE 2 – DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS 115

CHAPITRE XI : LES MODALITES D'APPLICATION ET DE SUIVI DE LA CONVENTION 115

I. LA COMMISSION DE SUIVI 115
II. LA CLAUSE DE RENDEZ-VOUS 115
III. LE TRAITEMENT DES DEMANDES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES REPRESENTATIVES 116
IV. LA MISE EN CONFORMITE DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 116
V. LA REVISION DES ACCORDS COLLECTIFS NATIONAUX 116

CHAPITRE XII : DISPOSITIONS FINALES 117

I. L'ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION ET L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL 117
ARTICLE 1 - L'ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION ET SON ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES D'ENTREPRISE 117
ARTICLE 2 - ARTICULATION DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE ET DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES D'ENTREPRISE 117
II. LES FORMALITES DE DEPOT ET DE DIFFUSION DE LA CONVENTION 118
III. LA DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, SES MODALITES DE REVISION ET DE DENONCIATION 118
IV. L'ADHESION A LA CONVENTION 118
V. LA DEMANDE D'EXTENSION DE LA CONVENTION 119
ANNEXE II 121
ANNEXE III 122
ANNEXE IV 123

ANNEXE COMPLEMENTAIRE ET TEMPORAIRE.....**ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

CHAPITRE I : LE CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

1.1. La présente convention collective nationale, conclue en application du livre II de la 2ème partie du Code du travail, et en particulier des articles L. 2232-5 et suivants du Code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels :

- des Offices publics de l'habitat régis par les articles L. 421-1 et suivants du Code de la construction et de l'habitation ainsi que par le décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 ;

- des Sociétés de coordination visées aux articles L. 423-1-1 et suivants du Code de la construction et de l'habitation dès lors que l'activité est principalement exercée au bénéfice d'offices publics de l'habitat, l'activité exercée étant appréciée, au moment de la création, au regard de la quote-part du capital ou de droits de vote en assemblée générale pour les sociétés de coordination, sous forme coopérative ;

- des Sociétés de coordination visées aux articles L. 423-1-1 et suivants du Code de la construction et de l'habitation dès lors que l'activité est principalement exercée au bénéfice de sociétés coopératives d'Hlm, l'activité exercée étant appréciée, au moment de la création, au regard des droits de vote attribués en assemblée générale aux sociétés coopératives d'Hlm ;

- des Sociétés coopératives d'HLM, dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L. 422-3 à L. 422-3-2 et L. 422-12 à L. 422-19 du Code de la construction et de l'habitation.

L'application de la convention collective nationale aux sociétés de coordination et aux sociétés coopératives d'HLM vaut sous réserve de ses dispositions applicables aux seuls offices publics de l'habitat résultant directement ou indirectement de la présence au sein des offices publics de l'habitat de fonctionnaires et d'agents non titulaires de droit public, et n'étant pas de ce fait transposable en l'état, aux sociétés de coordination et aux sociétés coopératives d'HLM. En dehors de l'hypothèse susvisée, l'ensemble des dispositions de la présente convention collective nationale est applicable à l'ensemble des organismes de la branche.

Au sens de la présente convention, les Offices publics de l'habitat, les Sociétés de coordination et les Sociétés coopératives d'HLM sont individuellement et collectivement dénommés « organisme(s) » de de la branche.

Des entreprises ou groupements qui ne relèveraient pas de son champ d'application peuvent faire une application volontaire de la présente convention collective.

1.2. La présente convention collective nationale s'applique sur l'ensemble du territoire national tel qu'entendu au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

CHAPITRE II : LE DIALOGUE SOCIAL ET LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

I. Les instances paritaires nationales

Article 1 – Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément à l'article L. 2232-9 I. du Code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) unique au niveau de la branche est mise en place.

Cette CPPNI a vocation à engager et organiser les négociations nationales portant sur l'élaboration de stipulations communes au niveau de la branche, et notamment sur des thèmes soumis à la négociation nationale de branche par le législateur.

Par ailleurs, la CPPNI exerce les missions prévues à l'article L. 2232-9, II, du code du travail.

1.1 – Rôles de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est l'instance de négociation la convention collectives et des accords collectifs nationaux pour la branche des offices publics de l'habitat et des coopératives d'HLM. A cet effet, elle se réunit au moins six fois par an en vue des négociations obligatoires de branche et définit son calendrier de négociations.

Elle est chargée de suivre l'application de la convention, des accords collectifs nationaux et des annexes selon les conditions définies par le code du travail.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a notamment pour rôle d'exercer les compétences de la Commission d'interprétation de la convention collective et des accords collectifs nationaux ainsi que des conventions et accords préexistants dans son champ d'application, notamment sur saisine des organisations syndicales représentatives et des organisations patronales représentatives ainsi que de l'Observatoire paritaire de la négociation collective. Pour les Offices Publics de l'Habitat, elle assure le rôle de Commission paritaire de suivi des classifications et rémunérations dans les conditions prévues par le décret n° 2008-1093 du 27 octobre 2008.

Elle a également pour rôle de recevoir les accords d'entreprise donnant légalement lieu à l'établissement d'un rapport annuel d'activité comportant un bilan sur ces accords. Pour l'exercice de ces missions, elle peut constituer des sous-commissions paritaires spécialisées

Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'assure également de la conformité de la présente convention collective nationale, de ses avenants et annexes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et examine l'opportunité d'intégrer en son sein les mesures qui ont été négociées dans les différents accords de branche, conformément au chapitre XI de la présente convention collective.

Elle peut plus largement se saisir de toutes les questions auxquelles les parties signataires de la convention collective s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt commun pour le personnel des organismes.

1.2 – Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et ses modalités de décision

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée d'autant de représentants employeurs que de représentants salariés, désignés par les organisations patronales représentatives et de représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la branche.

La représentation des salariés est constituée à raison de quatre membres titulaires et deux membres suppléants par organisation syndicale. La représentation des employeurs comporte autant de membres titulaires et suppléants que l'ensemble de la représentation des salariés. Ces représentations sont nommées sous le terme collège des employeurs et collège des salariés.

Sous réserve du respect des dispositions légales relatives à la validité des accords collectifs, les décisions de la Commission sont prises à la majorité des suffrages exprimés, chaque organisation syndicale au sein du collège des salariés dispose d'une voix et la représentation patronale au sein du collège des employeurs d'autant de voix en nombre. Les membres suppléants peuvent assister aux séances de la Commission à titre consultatif. Ils participent aux votes en l'absence des membres titulaires.

Lors de la première réunion chaque année, un vote est organisé pour désigner un président et un vice-président de séance. Les postes de président et de vice-président sont alternativement occupés, pour une durée d'un an, par un membre de l'un des deux collèges susvisés.

Dans la mesure du possible, la parité entre les femmes et les hommes est respectée au sein des collèges et entre les fonctions de président et de vice-président.

Les personnes physiques composant les collèges employeurs et salariés sont désignées par leurs fédérations respectives selon les modalités prévues par leurs statuts et les coordonnées des personnes désignées sont communiquées au secrétariat des instances paritaires nationales de la branche sur papier à entête.

Le président de l'instance arrête l'ordre du jour sur proposition du secrétariat. Il convoque la commission et veille au bon déroulement des débats. Le président en exercice est chargé d'organiser la consultation des membres du collège dont il est issu.

La convocation avec l'ordre du jour et le procès-verbal de l'instance précédente sont adressés quinze jours avant la date fixée pour chaque réunion.

À l'issue de chaque séance de la CPPNI et de la CPNEF, le secrétariat établit un procès-verbal intégral faisant état des positions exprimées en séance et des propositions de chacune des parties.

Le secrétariat est assuré et partagé par les organisations patronales représentatives de la branche.

1.3 – Règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi pour toutes les instances paritaires nationales et détermine leur fonctionnement, leur organisation des travaux et leur diffusion.

1.4 – Interprétation de la convention

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation examine les difficultés d'interprétation nées à l'occasion de l'application et de l'interprétation de la convention collective, de ses avenants et annexes ainsi que des accords collectifs nationaux applicables dans les entreprises relevant de son champ d'application. Ainsi, elle peut être saisie par toute organisation syndicale ou patronale représentative siégeant au sein de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Elle examine toute difficulté d'ordre individuel ou collectif résultant de l'application de ses stipulations une fois épuisés tous les moyens légaux et réglementaires pour concilier les parties.

En outre, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut être saisie par une juridiction judiciaire d'une demande d'avis sur l'interprétation d'une convention collective ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

À l'issue de sa réunion en commission d'interprétation, elle rend un avis interprétatif sur le problème posé. L'avis rendu n'est pas de nature à lier le juge.

Article 2 – Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF)

Une Commission paritaire nationale emploi et formation de branche est mise en place.

La CPNEF de la branche a une compétence générale en matière d'études, de promotion et de suivi de l'emploi et de la formation professionnelle dans les organismes de la branche.

L'intégralité de ses compétences, prérogatives et missions en matière d'étude, de promotion et de suivi de l'emploi et de la formation professionnelle sont reprises dans le règlement intérieur de la CPNEF. Toutes les modalités de fonctionnement, de délibérations et de vote de la CPNEF sont décrites dans le règlement intérieur des instances paritaires, lequel organise également son fonctionnement en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications.

La CPNEF joue également le rôle primordial d'évaluation et de gestion des fonds conventionnels relatifs au financement de la formation professionnelle, en lien avec l'OPCO de la cohésion sociale.

Consciente des enjeux de la formation professionnelle, il appartient à la branche de se saisir des opportunités de créer ou non des formations spécifiques à la branche aboutissant sur des qualifications sanctionnées par une certification. La création des certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche doit répondre aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés au travers d'un parcours qualifiant ;
- accompagner les évolutions de la branche et des organismes de son champs d'application ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter la mobilité professionnelle.

Les modalités de création d'un CQP sont décidées par la CPNEF en lien avec l'Observatoire des métiers et des compétences.

Il appartient également à la CPNEF de repérer et de se positionner sur les CQP des branches connexes susceptibles d'intéresser la branche professionnelle, en vue d'en faire des certificats de qualification professionnelle interprofessionnels (CQPI).

Le secrétariat de la CPNEF diffuse au travers d'outils de communication adaptés, à l'ensemble des organismes, toutes informations nécessaires sur les divers dispositifs gérés par la branche en matière de formation les moyens d'accès au fonds de formation de branche, etc…

Les parties signataires donnent mandat à la CPNEF pour fixer les montants de prise en charge qui sont proposés sur l'analyse des statistiques présentée par l'OPCO de la branche en matière de professionnalisation. A défaut de décision prise par cette Commission, les taux de prise en charge sont équivalents au minimum légal en vigueur.

Une fois établie, la liste des publics prioritaires et des actions prioritaires de formation définie au point VI du sous-chapitre I du chapitre VIII de la présente convention fera l'objet d'une discussion annuelle en CPNEF en vue de son éventuelle adaptation par délibération de cette instance, après recensement et transmission des besoins et attentes des organismes à cette Commission ainsi qu'à l'Observatoire des métiers et des qualifications dont les études peuvent être utilisées comme base de travail.

Article 3 – Observatoires nationaux

3.1 – Observatoire de la négociation collective de la branche

La présente Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les attributions de l'Observatoire paritaire de la négociation. À ce titre, elle est destinataire des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. Ils lui sont transmis, dans la mesure du possible par voie électronique, dans le mois qui suit l'accomplissement des formalités de dépôt.

Elle se réunit au moins une fois par an pour exercer sa compétence sous la forme d'Observatoire paritaire de la négociation collective au titre du code du travail. Dans le rôle d'Observatoire de la négociation collective, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est

informée des difficultés pouvant survenir dans l'application de la convention collective et des accords collectifs nationaux. Elle s'assure de la transmission à son secrétariat des accords d'entreprise par les entreprises.

Cette mission permet de recenser les accords collectifs d'entreprises signés et de capitaliser les pratiques de dialogue social dans les entreprises en vue d'évaluer leur efficience et de faire connaître les bonnes pratiques. En cas de besoin, elle peut diligenter des enquêtes ou études sur différents thèmes en lien avec les sujets relatifs à la négociation collective.

3.2 - Observatoire des métiers et des qualifications de la branche

La Commission paritaire nationale emploi et formation exerce les missions d'Observatoire des métiers et qualifications de la branche, qui est un outil de veille ayant pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, de l'emploi et des métiers de la branche.

Elle peut, à ce titre, mettre en œuvre toute étude y compris à visée prospective qu'elle juge nécessaire et déléguer à sa formation en Observatoire des métiers et des qualifications la mission de comité de pilotage de l'étude. La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation valide le lancement des études et le rendu final de celles-ci.

Article 4 – Autorisations d'absence, Maintien de la rémunération et remboursement des frais des membres des délégations syndicales participant aux instances paritaires de la branche

4.1 – Autorisations d'absence

Les membres des délégations bénéficient, pour se rendre aux réunions des instances paritaires nationales, d'une autorisation d'absence sur présentation de la convocation y afférente. Cette convocation vaut autorisation d'absence vis-à-vis de leur employeur.

Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions des instances paritaires nationales visées au point I. du présent chapitre, ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces instances dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions afin de permettre à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles. Le délai de prévenance minimal est de 3 jours pour permettre à l'employeur d'organiser le travail dans l'intérêt du service et de l'entreprise.

Il appartient à l'organisation syndicale d'aviser l'employeur de sa désignation pour participer aux présentes instances paritaires nationales de la branche ainsi que le secrétariat des instances paritaires nationales de branche par courrier officiel ou sur papier à en-tête de l'organisation. Cette information doit se faire par courrier simple ou par voie électronique permettant de conférer date certaine à cette désignation.

L'information de l'employeur et du secrétariat des instances paritaires nationales doit être effectuée en cas de renouvellement de la désignation du salarié par son organisation syndicale.

4.2 – Maintien de rémunération

Le temps consacré à la participation aux réunions des instances susmentionnées ne doit entraîner pour les salariés ni gain ni perte de rémunération. Il est indemnisé comme du temps de travail effectif.

Le temps consacré aux réunions des instances paritaires nationales n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

Pour préparer les réunions, chaque représentant de chaque organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche, bénéficie de quatre heures de temps de préparation par réunion.

4. 3 – Remboursement des frais

Les frais inhérents aux réunions des instances susmentionnées sont remboursés par les fédérations patronales au regard de la feuille de présence à la réunion, et de la feuille de remboursement de frais prévue à cet effet accompagné des justificatifs et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne peut donner lieu à une indemnisation différente ou complémentaire de celle effectuée pour les réunions des instances paritaires nationales ou groupes de travail paritaires correspondants.

Les frais sont remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées par chacune des fédérations patronales conformément aux dispositions prises et définies par elles, de manière à respecter une égalité de traitement entre les participants aux réunions. La liste des frais est détaillée dans le règlement intérieur.

Article 5 – Protection des représentants des organisations syndicales participant à la CPPNI et à la CPNEF

Les salariés désignés par une organisation syndicale représentative pour participer à la CPPNI et à la CPNEF bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail pour la durée de la désignation.

Il appartient à l'organisation syndicale d'aviser l'employeur de sa désignation pour participer à la CPPNI et à la CPNEF ainsi que le secrétariat des instances paritaires nationales par courrier officiel ou sur papier à en-tête de l'organisation. Cette information doit se faire par courrier simple permettant de conférer date certaine à cette désignation.

L'information de l'employeur et du secrétariat des instances paritaires nationales doit être effectuée en cas de renouvellement de la désignation du salarié par son organisation syndicale.

Pour bénéficier de la protection spécifique en cas de licenciement, le salarié doit en avoir informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable de licenciement.

II. Les libertés d'opinion et d'expression du personnel

Les parties signataires de la présente convention reconnaissent à chacun la liberté d'opinion.

Elle se traduit notamment par la liberté de chacun des salariés d'adhérer à l'organisation syndicale de son choix et/ou d'exercer des fonctions syndicales ainsi que la possibilité pour les organisations syndicales d'agir dans la défense des intérêts professionnels dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les organismes s'engagent à ne pas prendre en compte l'appartenance ou la non-appartenance à une organisation syndicale ou l'exercice de fonctions syndicales notamment en matière d'embauche, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de formation, de promotion, de mesures disciplinaires ou de rupture du contrat de travail.

Ils s'engagent également à respecter l'indépendance des organisations syndicales ainsi que la plus grande neutralité vis-à-vis de ces organisations et de leurs représentants.

III. Les délégués syndicaux et la présence syndicale dans les organismes

Article 1 – Modalités d'exercice du droit syndical

1.1 – Principes généraux

Le droit syndical s'exerce dans les organismes, en application des dispositions du Titre IV du Livre Ier de la deuxième Partie du code du travail, sous réserve des dispositions particulières du titre III du décret n°2011-636 du 8 juin 2011 applicables aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public employés par les Offices Publics de l'Habitat.

La négociation de dispositions conventionnelles adaptées à la situation de chaque organisme, conçu comme favorisant le dialogue social, est encouragée. Les dispositions de la présente convention s'appliquent en l'absence d'accord prévoyant différentes modalités d'exercice du droit syndical au niveau local. Cette liberté de négociation au niveau des organismes s'exerce en adéquation avec les éventuelles dispositions, notamment règlementaires, dans le cadre desquelles devrait s'inscrire l'organisme concerné.

1.2 – Désignation de délégués / représentants syndicaux

Dans tout organisme de la branche :

- chaque organisation syndicale représentative, au sens des dispositions des articles L.2121-1 et suivants du code du travail, qui constitue une section syndicale en application de l'article L.2142-1 du

code du travail désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2143-3 et suivants du même code ;

- un syndicat non représentatif, et qui constitue une section syndicale en application de l'article L. 2142-1 du code du travail peut désigner un représentant de la section syndicale pour le représenter au sein de l'organisme.

Les présentes dispositions s'appliquent, s'agissant d'un Office Public de l'Habitat, quel que soit son effectif.

Article 2 – Représentation syndicale

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'organisme. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'organisme.

Article 3 – Représentant syndical au comité social et économique

Conformément à la loi, le représentant syndical au comité social et économique est désigné comme suit:

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité social et économique ;

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité social et économique.

IV. La négociation collective dans les organismes

Article 1 – Principes généraux

Il appartient aux employeurs et aux organisations syndicales représentatives de définir, par voie de convention ou d'accord collectif, un calendrier des négociations afin notamment de déterminer, dans le respect des dispositions du code du travail, la périodicité des négociations d'entreprise obligatoires.

En application de la législation actuelle, les conventions et accords collectifs conclus doivent, au-delà des clauses habituelles, comporter un préambule présentant de manière succincte leurs objectifs et leur contenu, définir leurs conditions de suivi et prévoir des clauses de rendez-vous.

Ils sont, sauf dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles contraires, conclus pour une durée de 5 ans à l'expiration de laquelle ils cessent de produire effet.

Article 2 – Négociations obligatoires en entreprise

Les parties signataires rappellent que les organismes ont l'obligation de négocier, en principe annuellement et au plus tous les quatre ans si un accord collectif le prévoit, sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. A défaut d'accord aménageant les thèmes de négociation, celle-ci porte notamment sur :

- les salaires effectifs ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ;
- le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Selon cette même périodicité en principe annuelle et au plus quadriennale si un accord collectif le prévoit, les organismes doivent également négocier sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et les conditions de travail :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- le calcul des cotisations d'assurance vieillesse, sur le salaire à temps plein pour les salariés à temps partiel et sur les conditions de prise en charge de tout ou partie du supplément de cotisations par l'employeur ;
- les mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation du personnel au handicap ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans les conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale ;
- dans les entreprises comportant un délégué syndical dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même établissement, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que la prise en charge des frais de transport personnel dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette négociation peut également porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

De façon en principe triennale, dans les organismes ou groupe d'au moins 300 salariés, l'employeur engage une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers portant notamment sur :

- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise, les objectifs du plan de développement des compétences, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation ;
- la mise en place d'un dispositif de GEPP, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement au compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Dans les organismes de moins de 300 salariés, l'employeur doit s'efforcer à la demande des organisations syndicales d'engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), notamment dans le cadre des projets de regroupement, de fusion et de scission d'organismes ainsi que pour répondre aux enjeux de la transition écologique.

Les parties signataires rappellent que dans les Offices Publics de l'Habitat, la négociation légale obligatoire, en principe annuelle, porte également sur l'évolution annuelle prévisionnelle de la masse salariale brute totale des personnels employés par les Offices Publics de l'Habitat qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire et sur l'évolution professionnelle dans l'entreprise.

Article 3 – Composition de la délégation syndicale

Chaque organisation syndicale représentative partie aux négociations peut compléter sa délégation, composée du ou de deux délégués syndicaux sauf dispositions plus favorables, par un nombre de salariés fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble desdites organisations.

A défaut d'accord, le nombre de salariés de la délégation syndicale est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux la composant. Ce nombre peut être porté à deux lorsqu'un seul délégué syndical est présent dans l'organisme.

Article 4 – Méthode de négociation

Dans le cadre de chaque négociation collective les partenaires sociaux s'engagent à prendre les dispositions nécessaires afin de pouvoir mener des négociations sérieuses et loyales.

A cet effet, les partenaires sociaux s'accordent pour considérer qu'il est souhaitable que les négociations collectives s'engagent dans un cadre défini préalablement par un accord de méthode. L'accord de méthode décrit les principes et moyens qui permettent à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Dans ce cadre, à la demande d'une des parties, les partenaires sociaux s'engagent à initier la négociation d'un accord de méthode portant sur :

- le périmètre et les thèmes de négociations,
- la nature et la date de remise des informations partagées entres les négociateurs
- la fixation d'un calendrier et des différentes étapes de la négociation considérée,
- les éventuels moyens supplémentaires et/ou spécifiques attribués dans ce cadre,
- le secrétariat de la négociation.

V. Le comité social et économique

Les dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel prévues au sein du Titre préliminaire et des Titres Ier, II et III du Livre III de la deuxième Partie du code du travail s'appliquent dans les organismes de la branche au bénéfice de l'ensemble de leur personnel sous réserve des adaptations prévues par le présent chapitre de la convention collective nationale.

Dans le cadre de la mise en œuvre du comité social et économique, les partenaires sociaux invitent les organismes à mettre en place une architecture et des modalités de représentation du personnel permettant de prendre en considération leurs particularités.

Les organismes sont invités à utiliser les différentes possibilités de négociations qui leur sont ouvertes au niveau local afin d'instituer les modalités et moyens d'un dialogue social de qualité.

Article 1 – Calcul de l'effectif

Pour l'application des dispositions de seuil prévues au Titre IV du Livre Ier de la deuxième Partie du code du travail, aux Titres Ier et II du Livre III de la même partie de ce code ainsi qu'aux articles du présent chapitre de la présente convention, l'effectif est calculé selon les modalités applicables à l'organisme concerné.

Pour l'application de ces dispositions aux Offices Public de l'Habitat, l'effectif est calculé en additionnant:

- le nombre de salariés, qui ne relèvent pas du statut général de la fonction publique, déterminé dans les conditions prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail ;

- le nombre d'agents publics, à l'exception de ceux qui relèvent de cet Office Public de l'Habitat et sont placés dans la position de détachement en application des dispositions de l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, dans les positions de disponibilité ou hors cadres.

Article 2 – Elections professionnelles

2.1 – Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et du personnel dans les collèges électoraux

A défaut d'accord préélectoral valide portant sur la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux chargés d'élire les membres de la délégation du personnel au comité social et économique et conclu selon les formalités légales applicables, l'autorité administrative mentionnée à l'article L.2314-13 du même code décide de cette répartition.

Dans un tel cas, la répartition des fonctionnaires et des agents non titulaires de droit public s'effectue de la manière suivante :

- les fonctionnaires de catégorie A et les agents publics de niveau équivalent sont assimilés aux ingénieurs et cadres ;

- les fonctionnaires de catégorie B, les agents relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et les agents publics de niveau équivalent sont assimilés aux techniciens et agents de maîtrise ;

- les fonctionnaires de catégorie C, hormis ceux relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, et les agents publics de niveau équivalent sont assimilés aux ouvriers et employés.

Dans les organismes dont l'effectif est inférieur à cinquante un seul collège est constitué.

2.2 – Décompte séparé des suffrages exprimés

Pour l'application des dispositions relatives à la composition du Conseil commun de la fonction publique prévues au sixième alinéa de l'article 9 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, des dispositions relatives à la composition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale prévues au troisième alinéa de l'article 8 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et des dispositions relatives à la composition du Centre national de la fonction publique territoriale prévues au cinquième alinéa de l'article 12 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les voix des fonctionnaires territoriaux et des agents non titulaires de droit public employés par les Offices Publics de l'Habitat exprimées lors des élections aux comités social et économique font l'objet d'une comptabilisation séparée, au sein de leurs établissements respectifs, de celle des voix des autres membres du personnel.

Ces voix sont agrégées avec les voix des autres salariés de l'Office Public de l'Habitat qui les emploie en vue de la mise en œuvre de la procédure d'attribution des sièges du comité social et économique de cet Office Public de l'Habitat.

Article 3 – Composition et mise en place du comité social et économique

Le comité social et économique (CSE), instance de dialogue social et économique dans l'entreprise, est un organe collégial de représentation du personnel.

La composition du CSE est la suivante :
- l'employeur, président de droit du CSE ;
- une délégation du personnel comportant un nombre de membres variant compte tenu de l'effectif de l'entreprise en application des dispositions légales, ce nombre pouvant être modifié dans le cadre du protocole d'accord préélectoral selon les formalités légales applicables.

Les organismes de la branche mettent en place un comité social et économique lorsque leur effectif atteint au moins onze salariés pendant douze moins consécutifs. Le comité social et économique ainsi constitué exerce les attributions qui lui sont conférées en fonction de son effectif.

Les organismes dont l'effectif, calculé selon les modalités prévues à l'article 1 ci-dessus, est inférieur à cinquante, comprennent un comité social et économique régi par les dispositions applicables dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. Le comité social et économique est alors composé de deux représentants titulaires du personnel et deux représentants suppléants du personnel. Il comporte un seul collège.

Article 4 – Fonctionnement du comité social et économique

4.1 – Rappel des attributions du comité social et économique à l'égard des agents publics

Outre les attributions prévues par le Chapitre III du Titre II du Livre III de la deuxième Partie du code du travail, le comité social et économique de l'Office Public de l'Habitat exerce à l'égard des agents publics employés par cet Office Public de l'Habitat l'ensemble des compétences relevant des comités sociaux territoriaux prévues aux articles 53 à 56 du Décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

4.2 – Gestion des activités sociales et culturelles

Le comité social et économique assure ou contrôle la gestion des activités sociales et culturelles et de leur budget, quelle qu'en soit la forme, pour l'ensemble du personnel employé par l'organisme.

La contribution annuelle de l'organisme pour le financement des activités sociales et culturelles du comité social et économique est au moins égale à 1,2% de la masse salariale brute correspondant au personnel qu'il emploie.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de transférer l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations, dans la limite de 10% de cet excédent.

4.3 – Budget de fonctionnement

Le comité social et économique dispose, dans le cadre de la réglementation en vigueur, d'une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises dont l'effectif est de cinquante à moins de deux mille ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins deux mille.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Il peut décider, par une délibération, de le consacrer en partie à la formation des membres de la délégation du personnel au CSE, et des délégués syndicaux et le cas échéant des représentants de proximité.

Il peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles dans la limite de 10% de cet excédent.

4.4 – Formation de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Ce droit à la formation, sur la durée du mandat, appartient individuellement à chaque membre de la délégation du personnel quelle que soit la taille de l'organisme.

Pour les risques psychosociaux, chaque organisme accorde des formations adaptées à l'attention des membres de la Commission santé sécurité et conditions de travail dans les organismes où elle est mise en œuvre. Cette formation s'ajoute à celle prévue par la règlementation en vigueur prévue aux alinéas précédents.

Ces formations et leurs frais annexes sont pris en charge par l'employeur dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur.

4.5 – Crédit d'heures et utilisation par les membres du CSE

4.5.1 Membres titulaires du CSE et faculté de mutualisation

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit d'heures minimum mensuel pour l'exercice de leurs fonctions fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de dispositions spécifiques négociées au niveau local.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail.

Lorsqu'un membre titulaire perd définitivement son mandat (notamment en cas de rupture du contrat de travail ou de démission du mandat), les règles de suppléance s'appliquent conformément aux dispositions légales et règlementaires. Dans cette situation, afin de permettre au membre suppléant devenu titulaire de prendre connaissance des dossiers en cours, celui-ci bénéficie exceptionnellement d'un crédit d'heures mensuel égal au double de celui prévu par le code du travail au cours du mois suivant sa titularisation définitive. Cette règle s'applique à défaut de dispositions propres à l'organisme, prévues par accord, usage ou engagement unilatéral, prévoyant le bénéfice d'heures de délégation pour les élus suppléants au comité social et économique ou leur participation aux réunions du CSE.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application des dispositions du code du travail.

4.5.2 Membres suppléants du CSE

Les élus suppléants n'assistent pas, en principe, aux réunions organisées par l'employeur.

Des dispositions spécifiques, instituées notamment par accords d'entreprise, usages ou engagements unilatéraux, peuvent prévoir que les élus titulaires et suppléants assistent conjointement aux réunions avec l'employeur et/ou que les élus suppléants au comité social et économique disposent d'un crédit d'heures de délégation personnel et mensuel afin de participer aux réunions préparatoires hors la présence de l'employeur. Le cas échéant, le temps passé par les élus suppléants aux réunions avec l'employeur n'est pas déduit de leur crédit d'heures de délégation mensuel et est payé comme du temps de travail effectif.

A défaut des dispositions spécifiques susvisées, les élus suppléants membres de commissions du CSE, siègent lors des séances du CSE pour la durée des points inscrits à l'ordre du jour en lien avec les travaux de la commission dont ils sont membres.

Article 5 – La Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et le coordinateur sécurité

5.1 – La CSSCT dans les organismes de 300 salariés et plus

La mise en place de la CSSCT est obligatoire dans tous les organismes dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 personnels.

La CSSCT est composée d'au minimum 3 représentants du personnel issu du comité social et économique, dont au moins un représentant du 2nd collège ou, le cas échéant, du 3ème collège. Pour

mener à bien leur mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, ils bénéficient d'un crédit d'heures mensuel individuel non reportable et non mutualisable spécifique qui est défini dans le tableau suivant :

EFFECTIF DE L'ORGANISME	*CREDIT D'HEURES MENSUEL*
De 300 à 499 salariés	*5 heures*
De 500 à 1499 salariés	*8 heures*
De 1500 salariés et plus	*10 heures*

Le temps passé en heures de délégation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

5.2 – La CSSCT et le coordinateur sécurité dans les organismes de moins de 300 salariés

Les organismes dont l'effectif est inférieur à 300 salariés sont libres de mettre en place une CSSCT. Dans ce cas, la CSSCT est composée d'au minimum 3 représentants du personnel issu du CSE, dont au moins un représentant du 2nd collège ou, le cas échéant, du 3ème collège. Pour mener à bien leur mission en matière de santé, de sécurité et conditions de travail, ils bénéficient d'un crédit d'heures mensuel individuel non reportable et non mutualisable spécifique de 5 heures.
A défaut de mettre en place une CSSCT de manière volontaire dans les organismes de moins de 300 salariés, les parties signataires, conscientes de l'importance des sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de tous les organismes quelle que soit leur taille et de la nécessité d'œuvrer sur ces sujets dans le cadre d'un dialogue social constructif, incitent à mettre en place un coordinateur sécurité.

Ce coordinateur sécurité est désigné parmi le personnel de l'organisme. Il ne peut être qu'un élu titulaire ou suppléant du comité social et économique. Il est désigné par le comité social et économique, dans le cadre d'un vote à la majorité des membres présents auquel ne participe pas l'employeur.

Il exerce exclusivement les attributions qui lui sont confiées conjointement par l'organisme et par le comité social et économique, à savoir notamment, à titre d'exemple :

- promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'organisme ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ; ainsi que des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels ;
- contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail en faveur des femmes et des travailleurs handicapés ;
- proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- réaliser des visites d'inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- accompagner l'inspection du travail lors de ses visites de contrôle dans l'organisme.

Il veille à ce que tous les membres du CSE soient informés des actions menées en matière de santé, sécurité, conditions de travail qui seront consignées dans le procès-verbal établi par le secrétaire du CSE.

Afin d'assurer un traitement fluide et efficace des sujets portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein des organismes, ce coordinateur sécurité peut assister aux réunions du comité social et économique sur les points inscrits à l'ordre du jour ayant trait à ces sujets, quand bien même il serait un élu suppléant de ce comité. Il dispose, au regard des missions spécifiques qui lui sont confiées, d'un crédit mensuel de 5 heures. Ce crédit n'est ni reportable, ni mutualisable.

VI. Les moyens accordés au dialogue social et aux représentants du personnel

Article 1 – Temps de déplacement

Est rémunéré comme temps de travail effectif, sans être déduit des crédits d'heures, le temps nécessaire au déplacement des représentants syndicaux au comité social et économique et des membres élus de la délégation du personnel en vue d'assister :

- aux réunions de la CSSCT ;
- aux réunions du CSE et de ses commissions dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par l'article R. 2315-7 du code du travail ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue par le code du travail.

Article 2 – Base de données économiques, sociales et environnementales

Sous réserve d'éventuelles dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise spécifiques, la base de données économiques, sociales et environnementale (« BDESE » ci-après) prévue à l'article L. 2312-18 du code du travail est mise en place dans chaque organisme. La BDESE comporte un ensemble d'informations dont l'employeur assure l'accès et la mise à jour régulière pour le comité social et économique, les représentants syndicaux au CSE et les délégués syndicaux. Les délégués syndicaux peuvent communiquer à leur délégation de négociation les données contenues dans la BDESE qui sont relatives aux négociations auxquelles ils participent. Le cas échéant, les membres de la délégation sont tenus à la même obligation de discrétion que celle applicable aux titulaires du droit d'accès à la BDESE.

Ces informations doivent être intelligibles, les organismes devant fournir des données claires et compréhensibles.

La BDESE est accessible en permanence aux représentants mentionnés ci-dessus. Ceux-ci sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations de cette base revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur conformément aux dispositions du code du travail et notamment l'article R. 2312-13 du Code du travail pour la durée de ce caractère confidentiel.

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21 du Code du travail, définissant l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE, celle-ci comporte des informations sur les deux années précédentes, l'année en cours et les perspectives pour les trois années à venir, sur les thèmes suivants :

- Investissements : investissement social (effectif, emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'organisme : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'organisme en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans organisme, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ainsi que la stratégie d'action (mesures prises au cours de l'année écoulée et objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés) pour assurer l'égalité professionnelle;
- fonds propres et endettement ;
- ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;

flux financiers à destination de l'organisme, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

- sous-traitance ; partenariat ;
- le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;
- conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ;

Le contenu de ces informations, qui diffère selon que l'organisme comporte moins de ou au moins trois cents salariés, est décrit aux articles R. 2312-8 et suivants du code du travail. A défaut d'accord prévu au 1er alinéa de l'article L. 2312-21 du Code du travail, la BDESE contient les informations nécessaires aux négociations périodiques obligatoires en entreprise et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues par le Code du travail.

La BDESE comporte également l'ensemble des informations transmises de manière récurrente au comité social et économique ainsi que les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

La mise à disposition actualisée de ces informations dans la BDESE par l'employeur, dans le respect des périodicités fixées par le code du travail le cas échéant, vaut communication des rapports et informations communiqués au comité social et économique dans le cadre de leurs ses consultations récurrentes.

Un accord peut prévoir, conformément aux dispositions du code du travail, l'intégration des informations nécessaires aux négociations périodiques obligatoires d'entreprise et aux consultations ponctuelles du comité social et économique au sein de la BDESE.

Article 3 – Moyens des organisations syndicales

3.1 – Locaux mis à disposition

Les organismes dont l'effectif calculé selon les modalités prévues à l'article 1 du Point V du présent Chapitre de la convention collective nationale est au moins égal à cinquante personnes mettent à la disposition des organisations syndicales qui ont constitué une section syndicale, sur leur demande, des locaux à usage de bureau. Sauf impossibilité matérielle, ces organismes mettent un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations.

Lorsque l'effectif d'un organisme atteint au moins cinq cents personnes, l'octroi de locaux distincts est de droit.

Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales par un organisme sont, sauf impossibilité matérielle, situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Au cas d'une telle impossibilité, ces locaux peuvent être situés en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs. S'ils sont loués, cet organisme supporte la charge locative correspondante.

Ces locaux comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.

Lors de la construction ou de l'aménagement de nouveaux locaux administratifs, l'existence de locaux affectés aux organisations syndicales est prise en compte.

3.2 – Réunions d'information syndicale

Les organisations syndicales qui ont constitué une section syndicale peuvent tenir des réunions dans l'enceinte des bâtiments d'un organisme, en dehors du temps de travail à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation. Ces organisations peuvent également tenir des réunions pendant le temps de travail mais, dans un tel cas, seuls les membres du personnel qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent y assister.

Les mêmes organisations syndicales ou celles représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de travail, une réunion mensuelle d'information d'une heure. Une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre.

Tout membre du personnel d'un organisme a le droit de participer, à son choix, à une heure mensuelle d'information dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Tout représentant syndical mandaté à cet effet par une organisation syndicale, même s'il ne fait pas partie du personnel de l'organisme où a lieu la réunion, a libre accès aux réunions tenues par cette organisation dans cet organisme.

Les réunions susvisées font l'objet d'une demande préalable d'organisation, formulée auprès du directeur général de l'organisme, une semaine au moins avant la date de la réunion. Elles sont autorisées en tenant compte des nécessités de service.

3.3 – Diffusion d'information syndicale

Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux personnels dans l'enceinte des organismes. Ils sont communiqués pour information au directeur général.

Lorsqu'elles ont lieu pendant le temps de travail, ces distributions sont assurées par des personnels en dehors de leur temps de travail, par les représentants du personnel sur leur temps de délégation, par les délégués syndicaux ou par les représentants des sections syndicales sur leur crédit d'heures. Elles ne peuvent porter atteinte au bon fonctionnement des services.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques et leur mise à disposition dans l'organisme doit être conforme à l'article L. 2142-6 du code du travail. Il est souhaitable que les règles d'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques de production et de diffusion de l'information syndicale et les modalités d'accès à celle-ci pour le personnel soient définies par voie d'accord d'entreprise. Lorsque l'accord autorise la diffusion via la messagerie électronique de l'organisme, celui-ci précise les modalités d'information du personnel concernant l'utilisation de leurs adresses de messagerie électronique professionnelles, ainsi que les modalités selon lesquelles les salariés peuvent s'opposer à la réception de messages électroniques émanant d'organisations syndicales.

A défaut d'accord local sur cette thématique, les organisations syndicales présentes dans l'organisme peuvent mettre à disposition, dans les conditions prévues par l'article L. 2142-6 du code du travail, des publications et des tracts sur un site syndical dédié accessible à partir de l'intranet de l'organisme lorsqu'il existe.

En toutes hypothèses, l'utilisation des outils numériques doit être notamment compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'employeur ainsi que celles en matière de protection des données personnelles et ne pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'organisme.

Article 4 – Droit syndical des représentants syndicaux

4.1 – Autorisations spéciales d'absence syndicale (ASAS)

4.1.1 - Demande et octroi des autorisations spéciales d'absence syndicale

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux membres du personnel de l'organisme, mandatés par les organisations syndicales pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat.

Dans le but d'harmoniser les pratiques au sein des organismes de la branche, les signataires de la présente convention conviennent d'une définition large de la notion d'organismes directeurs des organisations syndicales, celle-ci s'entendant comme étant le syndicat régulièrement constitué ou la section syndicale au sein de l'organisme.

Les personnels intéressés doivent formuler leur demande d'autorisations spéciales d'absence, appuyée de leur convocation, au moins trois jours à l'avance. Etant donné qu'elles concernent des activités institutionnelles syndicales de différents niveaux, l'octroi d'autorisations d'absence n'est pas subordonné par la loi aux exigences de fournir les statuts par les personnels mandatés ou élus au sein

des organisations syndicales. Les personnels doivent avoir été désignés conformément aux statuts de leur organisation syndicale et justifier du mandat dont ils ont été investis. Cette justification du mandat par le personnel concerné se fait par la simple présentation d'une convocation aux organismes directeurs des organisations syndicales concernées.

4.1.2 - Durée des autorisations spéciales d'absence syndicale

En application du Point 4.1.1 ci-dessus, la durée des autorisations spéciales d'absence accordées à un même membre du personnel ne peut excéder dix jours par an dans le cas de participation aux congrès des syndicats nationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats.

Cette limite est portée à vingt jours par an lorsque ce membre du personnel est appelé à participer aux congrès syndicaux internationaux ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, de syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations et des instances statutaires départementales, interdépartementales et régionales.

Cette dernière n'est pas cumulable avec la précédente. En conséquence, la durée maximale des autorisations spéciales d'absence accordées au titre du présent article 4 est portée de dix à vingt jours lorsque le personnel de l'organisme est appelé à participer aux évènements susvisés.

4.1.3 - Autorisations spéciales d'absence complémentaires

Des autorisations spéciales d'absence sont également accordées aux membres du personnel de l'organisme, mandatés par les organisations syndicales pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au Point 4.1.1 ci-dessus. Sont visées les réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un niveau local, par exemple, les Unions Locales (UL) ou encore les syndicats d'entreprises non affiliés à une des centrales syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ces autorisations sont délivrées dans la limite d'un contingent global déterminé chaque année par l'organisme sur la base de l'indicateur « nombre total d'heures travaillées du bilan social de l'exercice précédent », ou à défaut de bilan social, à raison d'une heure d'autorisation spéciale d'absence pour mille heures de travail effectuées par l'ensemble de son personnel, c'est-à-dire les effectifs des personnels de la fonction publique territoriale et salarié en équivalent temps plein. Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales en fonction des voix obtenues lors des élections en vue de la désignation des membres de la délégation du personnel au comité social et économique.

A défaut d'accord collectif plus favorable, des autorisations spéciales d'absence complémentaires sont également accordées aux personnels mandatés par les organisations syndicales et régulièrement convoqués à des réunions de négociation d'accords nationaux avec la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et la Fédération nationale des Sociétés Coopératives d'HLM ainsi qu' à des réunions des instances paritaires nationales de gestion de ces accords, ainsi qu'à des réunions organisées sur la convocation du ministère chargé du logement et de l'Union sociale pour l'habitat. Les parties s'entendent pour que les invitations de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat faites aux membres de la délégation des salariés de la CPPNI pour le congrès annuel organisé par l'Union Sociale pour l'Habitat ainsi qu'à l'assemblée générale de ladite Fédération soient considérées comme des autorisations spéciales d'absence complémentaires au titre du présent article.

Il est précisé que, concernant les instances nationales paritaires de la branche, issues des accords négociés par la Fédération des Offices Publics de l'Habitat et la Fédération nationale des Sociétés Coopératives d'HLM, il s'agit des réunions organisées par la CPPNI, la CPNEF et les observatoires qui y sont associés dans le respect des dispositions de leurs règlements intérieurs.

Sur présentation de leur convocation, les personnels mandatés par leurs organisations syndicales, pour siéger dans les organismes nationaux membres de l'Union Sociale pour l'Habitat, tels que par exemple l'AFPOLS, ou non membres de l'Union Sociale pour l'Habitat mais en lien avec la défense des intérêts des personnels des organismes de la branche tels que l'IRCANTEC, l'AGIRC-ARRCO, la CNRACL, l'opérateur de compétences de la branche, bénéficieront d'autorisations spéciales d'absence complémentaires dont la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement pour l'exercice de leurs mandats se fait selon les règles respectives de chacun de ces organismes.

La liste prévue à l'alinéa ci-dessus est considérée comme non exhaustive.

4.2 – Crédit d'heures des délégués syndicaux

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à vingt heures par mois, dans les organismes dont l'effectif est inférieur à cinq cents personnes (calculé selon les modalités définies par l'article 1 du Point V du présent Chapitre de la convention collective nationale) et au moins égal à vingt-quatre heures par mois dans les organismes dont l'effectif est au moins égal à cinq cents personnes.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

4.3 – Droits à congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale

Les personnels des organismes de la branche ont droit à un congé pour formation syndicale avec rémunération d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an ou dix-huit jours pour les animateurs de stages et de sessions et les membres du personnel appelés à exercer des fonctions syndicales.

Dans les organismes dont l'effectif est d'au moins cent personnes calculé selon les modalités définies par l'article 1 du Point V du présent Chapitre de la convention collective nationale, ces congés sont accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel de ces salariés et dans des conditions fixées par l'accord collectif d'entreprise conclu au sein de chacun des organismes.

Les membres du personnel des organismes de la branche bénéficiant des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale, ont droit au maintien total par l'employeur de leur rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Outre ce congé, tout salarié a droit à un congé non rémunéré pour fonctions syndicales à l'extérieur de l'organisme, pendant lequel son contrat de travail est suspendu. L'accord collectif conclu au sein de

cet organisme précise les durées minimales et maximales de ce congé, les conditions d'ancienneté requises pour son obtention, les conditions matérielles pour en demander le bénéfice et les modalités de réinsertion professionnelle au sein de cet organisme à l'issue du congé.

4.4 – Mises à disposition ou décharges d'activités dans les Offices Publics de l'Habitat

Les mises à disposition ou les décharges d'activité de membres du personnel des Offices Publics de l'Habitat en vue de l'exercice d'activités syndicales et pour lesquelles les Offices Publics de l'Habitat et apportent une contribution financière s'appliquent dans les conditions du régime spécial des Offices Publics de l'Habitat défini par accord collectif étendu relatif à l'exercice du droit syndical signé entre la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et les organisations syndicales représentatives.

4.5 – Rappel des dispositions spécifiques aux agents publics des Offices Publics de l'Habitat

En application des articles 49 à 52 du décret n°2011-636 du 8 juin 2011, les agents publics employés par les Offices Publics de l'Habitat bénéficient de dispositions spécifiques en matière d'exercice du droit syndical dans les conditions et selon les modalités rappelées ci-après.

Les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires de droit public employés par les Offices Publics de l'Habitat bénéficient, en outre des dispositions des articles 17 à 20 du décret n°2011-636 du 8 juin 2011, des décharges d'activité de service prévues pour les agents des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés aux centres de gestion de la fonction publique territoriale dans les conditions fixées par l'article 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985. Toutefois, ils ne sont pas pris en compte dans l'effectif des agents servant au calcul de l'étendue de ces décharges d'activité de service.

Sur présentation de leur convocation à ces organismes, les représentants syndicaux appelés à siéger aux commissions administratives paritaires ou au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au Centre national de la fonction publique territoriale ou au Conseil commun de la fonction publique bénéficient d'une autorisation d'absence, dont la durée comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion et un temps égal à cette dernière durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires de droit public employés par les Offices Publics de l'Habitat peuvent être mis à disposition auprès d'une organisation syndicale pour exercer un mandat à l'échelon national dans les conditions fixées par les dispositions des articles 21 et suivants du décret n°85-397 du 3 avril 1985 modifié susvisé.

Les fonctionnaires mentionnés aux articles L. 417-1 à L. 417-5 du code général de la fonction publique employés par les Offices Publics de l'Habitat bénéficient des décharges d'activité de service attribuées aux organisations syndicales dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 dans sa rédaction applicable aux personnels des administrations parisiennes, en vertu du 2° de l'article 24 et du 3° de l'article 25 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994.

Sur présentation de leur convocation à ces organismes, ces fonctionnaires, lorsqu'ils sont appelés en tant que représentants syndicaux à siéger au Conseil supérieur des administrations parisiennes, au sein de commissions administratives paritaires ou à participer à des groupes de travail ou à des réunions organisés par la Ville de Paris, se voient accorder une autorisation d'absence, dont la durée comprend

les délais de route, la durée prévisible de la réunion et un temps égal à cette dernière durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

4.6 - Maintien de la rémunération

Les autorisations spéciales d'absence syndicale (article 4.1) accordées aux membres du personnel de l'organisme, les crédits d'heures accordés aux délégués syndicaux (article 4.2) et les décharges d'activité de services (articles 4.4 et 4.5) se déroulant sur le temps de travail ne doivent entraîner pour leurs bénéficiaires ni gain ni perte de rémunération et sont donc payés comme du temps de travail effectif.

Les autorisations spéciales d'absence sont distinctes des crédits d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son organisme.

Article 5 - Moyens nécessaires à un dialogue social de qualité

5.1 – Moyens accordés au niveau national

La Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et la Fédération nationale des Sociétés Coopératives d'HLM s'engagent à donner accès au centre de ressources de leur site Internet et à une réflexion approfondie sur les besoins des partenaires sociaux notamment dans la mise en place d'espaces collaboratifs de façon à faciliter les échanges entre les délégations des employeurs et des syndicats dans le cadre des négociations de branche.

5.2 – Dialogue social au niveau des organismes

Dans le respect des dispositions de l'article L. 2142-9 du code du travail et des stipulations ci-dessus, les organismes de la branche sont incités à fixer les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux par accord avec l'employeur. Cette recherche d'un accord permettra la nécessaire conciliation de l'autonomie et de la liberté syndicale avec le pouvoir de direction de l'employeur, par exemple en évoquant les horaires d'ouverture des locaux syndicaux ou les moyens mis à disposition des organisations syndicales qui utilisent ces locaux.

Il est rappelé que la négociation peut également porter sur le mobilier et les moyens informatiques (ordinateur, reprographie, téléphone...) y compris sur les règles de partage entre les sections syndicales en cas de local commun.

CHAPITRE III : LES RELATIONS DE TRAVAIL

SOUS CHAPITRE I : LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

I. Les formalités de recrutement

Article 1 – Contrat de travail

A chaque embauche est établi un contrat de travail écrit, qui précise la classification de l'emploi occupé par le salarié en application de la présente convention ainsi que les conditions de son engagement, notamment les fonctions de l'intéressé, sa qualification professionnelle, la durée et les horaires du travail, la rémunération, les avantages particuliers attachés à la fonction et les sujétions éventuelles liées à son emploi.

Le contrat de travail peut également mentionner, outre la date d'embauche, le lieu de travail ou encore le/les régimes de protection sociale applicables, sans préjudice des informations à faire obligatoirement figurer dans certains contrats de travail spécifiques conformément à la règlementation en vigueur.

Un exemplaire du contrat de travail est remis au salarié.

Les organismes donnent au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels en vigueur dans l'entreprise.

Ils mettent à disposition de leur personnel cette règlementation applicable en version papier ou électronique (par exemple via l'intranet de l'organisme), notamment la convention collective nationale et ses textes rattachés, les accords d'entreprise et avenants et le règlement intérieur.

Le personnel est informé des textes conventionnels en vigueur, il est également informé de leur existence et de la possibilité de les consulter.

Dans les Offices Publics de l'Habitat, un exemplaire du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 et un exemplaire du décret n° 2008-1093 du 27 octobre 2008 sont joints au contrat, en version papier ou via un accès électronique.

Durant toute la durée du contrat de travail, si le salarié doit utiliser un véhicule, professionnel ou personnel, dans le cadre de l'exercice des fonctions, il s'engage à informer l'employeur de toute suspension ou retrait du permis de conduire.

Article 2 – Prise en compte de la situation professionnelle antérieure

Lors du recrutement de salariés provenant d'un autre organisme de logement social (Office Public de l'Habitat, d'une Société de coordination, d'une Société anonyme d'habitations à loyer modéré, d'une société anonyme coopérative de production d'habitations à loyer modéré ou d'une société anonyme coopérative d'intérêt collectif d'habitations à loyer modéré) ou d'une société d'économie mixte agrée logement social, les fonctions et la rémunération de ces personnels sont fixées en tenant compte de l'expérience acquise et de l'ancienneté correspondantes.

Article 3 – Rappel des dispositions spécifiques aux agents publics

Les fonctionnaires placés en position de détachement auprès des Offices Publics de l'Habitat, y compris ceux qui sont détachés au sein de leurs propres établissements en application du cinquième alinéa du IV de l'article 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et à l'exception, le cas échéant, du fonctionnaire détaché pour exercer les fonctions de directeur général, bénéficient des dispositions des articles 1 et 2 du présent Point I sous réserve, pour ce dernier article, que ses dispositions leur soient plus favorables que les dispositions statutaires qui les régissent dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Les avantages acquis ou conservés dans l'Office Public de l'Habitat au sens des articles L. 714-5 et suivants du code général de la fonction publique, notamment en matière de rémunération, sont maintenus au profit :

- Des fonctionnaires territoriaux ou des fonctionnaires de la ville de Paris ainsi que de ses établissements publics qui, tout en relevant de l'Office Public de l'Habitat, sont placés en position d'activité, de détachement, de disponibilité, de congé parental ou qui sont détachés au sein de l'établissement en application du cinquième alinéa du IV de l'article 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et qui demandent, en application du dernier alinéa du IV du même article, à être soumis définitivement aux dispositions applicables aux salariés de l'Office Public de l'Habitat ;

- des agents non titulaires de droit public recrutés par les Offices publics d'habitations à loyer modéré avant leur transformation en Office public d'aménagement et de construction ou avant leur transformation en Office Public de l'Habitat et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée qui demandent à être soumis définitivement aux dispositions applicables aux salariés de l'Office Public de l'Habitat.

II. Les périodes d'essai

Article 1 – Durée de la période d'essai

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat de travail ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :
- pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
- pour les cadres, de quatre mois.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser[2] :
- quatre mois pour les ouvriers et employés ;
- six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- huit mois pour les cadres.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

Lorsqu'à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation contractuelle se poursuit par un contrat à durée indéterminée sur le même poste, la durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

En cas d'embauche au sein de l'organisme dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables.

Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'organisme à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L.124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 2 – Rupture de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

[2] Les accords de convergence ont modifié la durée renouvellement compris des périodes d'essai, cette modification nécessite pour entrer en vigueur la publication de l'arrêté d'extension. Dans l'attente ce sont donc les précédentes durées qui doivent être appliquées, à savoir une durée renouvellement compris de : 3 mois pour les employés, 4 mois pour agents de maîtrise et 6 mois pour les cadres.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

III. Les congés

Article 1 – Congés payés

Les conditions et modalités d'acquisition et de prise des congés payés sont régies par les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Les organismes ont la possibilité de fixer certaines des règles applicables en la matière, comme les périodes d'acquisition et de prise des congés payés en fonction de leurs spécificités propres, dans les conditions prévues par les dispositions susvisées.

L'organisme peut également octroyer des jours de de fractionnement tels que prévus à l'article L. 3141-19 du code du travail.

Article 2 – Congés supplémentaires

Les organismes peuvent octroyer des jours de congés supplémentaires au personnel dans le respect de la règlementation qui lui est applicable, notamment en matière de durée et d'organisation du temps de travail notamment pour les fonctionnaires territoriaux et agents publics.

Article 3 – Congés pour événements familiaux

Les salariés des organismes bénéficient, sur justificatif, d'une autorisation d'absence d'une durée de :

- 5 jours pour mariage, remariage, conclusion d'un PACS ;
- 3 jours pour chaque naissance d'un enfant survenue au foyer ou l'adoption d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire d'un PACS ou du concubin ;
- 12 jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés[3] lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;

[3] Cette disposition a été négociée avant la parution de la loi n°2023-622 du 19/07/23. Cette loi a modifié l'article L.3142-4 du Code du travail au cours de la période estivale qui a précédé la signature de l'accord de convergence n°1, spécialement en ce qui concerne le nombre de jours de congés accordés en cas de décès d'un enfant. Cette loi prévoit 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente (au lieu de 7 jours ouvrés actuellement inscrits dans la CCN révisé). Ainsi, la référence restante dans l'accord de convergence n° 1 à 7 jours ouvrés ne peut pas être applicable car non conforme au code du travail, celui-ci primant sur les stipulations conventionnelles actuelles.

- 3 jours pour le décès du frère ou de la sœur ;
- 5 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 3 jours en cas de maladie grave entrainant une hospitalisation ou une intervention chirurgicale du conjoint ou de l'enfant.

Ces congés pour événements familiaux, décomptés en jours ouvrables, constituent un socle minimal pouvant être amélioré par voie conventionnelle. Dans les organismes au sein desquels le temps de travail est réparti du lundi au vendredi, les congés pour évènements familiaux sont décomptés en jours ouvrés. Les jours pour évènements familiaux sont pris au moment de l'événement ou dans les 15 jours précédents ou suivants l'évènement, sauf dispositions légales contraires, ou accord de l'employeur.

Article 4 – Congé sans solde

Les salariés peuvent bénéficier, à titre exceptionnel et après un an d'ancienneté, d'un congé sans solde :

- dans le cas d'accident ou de maladie graves du conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant ou à l'issue d'un congé de longue maladie tel que défini à l'article 31 du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 et sans préjudice des dispositions des articles L. 1225-62, L. 3142-6 et L. 3142-16 du code du travail. La durée de ce congé ne peut, en aucun cas, excéder trois ans ;
- pour convenance personnelle, pour une durée de trois mois à un an au plus.

Au terme de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A titre indicatif, afin de permettre l'organisation de cette absence, le salarié présente à l'employeur sa demande par écrit, avec un délai de prévenance minimal de quinze jours calendaires, en précisant la date de début de son congé sans solde et sa durée, dans les limites fixées ci-dessus.

Article 5 – Congés liés à la parentalité

Pendant le congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant, les organismes s'engagent à maintenir la rémunération des salariés, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

La durée de ces congés est fixée par le code du travail.

Article 6 – Congé parental d'éducation

La durée du congé parental d'éducation accordé à un salarié en application de l'article L. 1225-47 du code du travail est prise en compte dans sa totalité pour le calcul de l'ancienneté.

IV. Les autorisations spéciales d'absence

Article 1 – Autorisations spéciales d'absences

Des autorisations spéciales d'absence, dont la durée n'est pas imputée sur celle du congé payé annuel, sont accordées aux salariés pour certains événements, conformément à un accord collectif d'entreprise au niveau des organismes ou à un accord collectif étendu, conclu au niveau national.

Article 2 – Fonctions publiques électives locales

Lorsque les salariés occupent des fonctions publiques électives locales qui sont compatibles avec l'exercice de leurs fonctions dans l'organisme ils bénéficient des garanties accordées aux titulaires de mandats locaux et du droit à la formation des élus locaux reconnu par le code général des collectivités territoriales.

Dans le cas contraire, leur contrat de travail est suspendu pour la durée de leur mandat.

Article 3 – Service national, période d'instruction militaire ou période de mobilisation obligatoire

Les salariés qui sont appelés à effectuer leur service national en application du livre II du code du service national, une période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle sur leur temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile ou une période d'activité dans la réserve de sécurité civile pour une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile ou qui sont mobilisés bénéficient des dispositions suivantes :

- en cas d'appel au service national, le contrat de travail est suspendu. A l'expiration de ce service et sur demande formulée par le salarié dans le délai maximum de deux mois, il retrouve son ancien emploi ou, à défaut, un emploi équivalent et bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ. Si la demande n'est pas présentée dans le délai fixé, le contrat de travail est rompu, sans indemnité ni préavis ;

- en cas de période d'instruction militaire, de période d'activité dans la réserve opérationnelle ou de période d'activité dans la réserve communale de sécurité civile, le salarié reçoit intégralement son salaire ;

- en cas de période de mobilisation obligatoire, l'agent reçoit son salaire, déduction faite du montant de la solde militaire.

La durée des absences pour ces trois motifs entre en compte pour le calcul de l'ancienneté. Les périodes d'instruction militaire, d'activité dans la réserve opérationnelle ou communale de sécurité civile sont considérées comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Article 4 – Autorisations d'absence des sapeurs-pompiers volontaires

Les activités ouvrant droit à autorisation d'absence des sapeurs-pompiers volontaires pendant leur temps de travail sont :

- les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement en cas de péril
- les actions de formation dans les conditions fixées par l'article L. 723-13 du Code de la sécurité intérieure
- la participation aux réunions des instances dont il est membre et, pour le sapeur-pompier volontaire exerçant des responsabilités, aux réunions d'encadrement aux niveaux départemental ou de groupement organisées par le service d'incendie et de secours.

Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées aux sapeurs-pompiers volontaires que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'organisme s'y opposent.

Une convention peut être conclue par l'organisme avec le Service départemental d'incendie et de secours afin de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des sapeurs-pompiers volontaires.

V. La commission disciplinaire en cas de sanction disciplinaire envisagée

Article 1 – Saisine de la commission disciplinaire

Le salarié peut saisir pour avis une commission disciplinaire constituée au sein du comité social et économique, de tout projet de sanction à son encontre qui a une incidence, immédiate ou non, sur sa présence dans cet organisme, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Toutefois, elle ne peut être saisie d'un projet de mesure conservatoire de mise à pied.

La commission se réunit à la demande du salarié, formulée au plus tard un jour franc à compter de la date d'entretien prévu, selon les cas, à l'article L. 1232-2 ou à l'article L. 1332-2 du code du travail et sur convocation de son président. Les convocations sont transmises huit jours au moins avant la date de la séance. Une convocation est également transmise, par la même autorité et dans les mêmes délais, au salarié concerné.

Article 2 – Composition de la Commission disciplinaire

La Commission est composée de deux représentants de la direction de l'organisme et de deux représentants du personnel.

Les représentants de la direction générale de cet organisme sont désignés, avant chaque séance de la commission, sur la base du volontariat, par la direction générale et comprennent :

- un membre désigné parmi l'encadrement supérieur, qui assure la présidence de la commission ;
- un responsable hiérarchique appartenant au service dont relève le salarié concerné, à l'exclusion du supérieur hiérarchique direct du salarié.

En l'absence de volontaire, le directeur général désigne les représentants de la direction.

Le comité social et économique désigne en son sein, pour chaque collège, deux membres appelés à siéger en qualité de membres de la délégation du personnel. Les deux membres issus du collège représentant la catégorie de personnel à laquelle appartient le salarié siègent en qualité de membres de la délégation du personnel lors d'une séance de la Commission le concernant.

Lorsque la désignation de deux membres par collège est impossible du fait d'un nombre insuffisant d'élus, le nombre de membres de la délégation du personnel désigné par le comité social et économique est réduit à un par collège. Le membre appelé à siéger lors d'une séance de la Commission est celui issu du collège représentant la catégorie de personnel à laquelle le salarié concerné appartient. Dans un tel cas, la représentation de la direction est également réduite à un seul membre, désigné par le directeur général et qui assure la présidence de la Commission.

Nul ne peut siéger à la Commission s'il fait l'objet d'une procédure disciplinaire. Si l'un des membres désignés par le comité social et économique se trouve dans cette situation, le comité social et économique désigne avant la séance prévue, et dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, un autre de ses membres pour siéger à la Commission.

Le temps passé par les représentants de la direction et les membres de la délégation du personnel à participer aux réunions de la Commission disciplinaire est assimilé à du temps de travail effectif.

Le secrétariat de la Commission est assuré par le secrétaire du comité social et économique.

Article 3 – Droits des salariés

Le salarié doit être mis en mesure d'être entendu, à sa demande, par la Commission. Il peut être assisté d'une personne de son choix devant la Commission, y demander l'audition de témoins et y produire un mémoire écrit et tous documents lui paraissant présenter un intérêt pour sa défense.

Le temps passé par le salarié à assister à la Commission et à être entendu par elle est assimilé à du temps de travail effectif.

Le supérieur hiérarchique direct du salarié peut être entendu par la Commission.

Article 4 – Avis de la Commission disciplinaire et procès-verbal de la séance

La Commission émet son avis à l'issue de sa séance.

L'avis émis par la Commission est rédigé par son président et soumis à la délibération de la Commission. Il est rendu en dehors de la présence du salarié et transmis au directeur général et au salarié concerné.

Le procès-verbal de la séance consignant les positions exprimées au cours de la réunion est rédigé par le secrétaire de la Commission, qui assiste à ce titre à la réunion sans prendre part aux débats. Il est soumis à la signature des membres de la Commission. Il est notifié à l'intéressé par le directeur général, au plus tard lors de la notification de la décision éventuelle de sanction.

L'avis de la Commission et le procès-verbal de sa séance constituent des pièces du dossier disciplinaire du salarié concerné.

Les débats, l'avis et le procès-verbal de la Commission ont un caractère confidentiel.

VI. Les modalités de rupture du contrat de travail

Article 1 – Préavis en cas de démission

En cas de démission, le salarié dont l'emploi est classé dans les catégories « cadres » ou « cadres de direction » telles que prévues dans la présente convention doit informer par écrit l'organisme au moins deux mois avant la date à laquelle il désire quitter l'organisme.

Ce délai est réduit à un mois pour les salariés dont l'emploi est classé au sein des catégories « ouvriers », « employés », « techniciens » ou « agents de maîtrise et assimilés » telles que prévues dans la présente convention.

Le salarié peut être dispensé de l'exécution de la totalité ou d'une partie de son préavis avec l'accord de l'employeur. Le préavis n'est pas rémunéré si la demande de dispense est à l'initiative du salarié.

Article 2 – Préavis en cas de licenciement

En cas de licenciement, le salarié dont l'emploi est classé dans les catégories « cadres » ou « cadres de direction » telles que prévues par la présente convention bénéficie d'un délai-congé dont la durée est de trois mois. Ce délai s'applique quel que soit l'emploi occupé par le salarié lorsqu'il dispose d'un logement de fonction.

Ce même délai est réduit à deux mois pour les autres salariés.

Article 3 – Heures pour recherche d'emploi

Les salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement ou qui sont démissionnaires ont droit à deux heures par jour ou cinquante heures par mois sur le temps de travail pour rechercher un emploi, ces heures pouvant être regroupées.

Article 4 – Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié a droit à une indemnité de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit aux trois quarts de la rémunération globale correspondant au douzième de la rémunération des douze derniers mois,
- Soit au tiers de la rémunération des trois derniers mois.

La valeur retenue est multipliée par le nombre d'années d'ancienneté, toute fraction de service supérieure à six mois étant comptée pour un an, sans que le montant total puisse excéder douze fois la rémunération mensuelle retenue pour le calcul de cette indemnité.

Le salarié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue à la date du licenciement perçoivent, en outre, une indemnité spéciale correspondant à un vingtième de mois par année d'ancienneté.

Dans les Offices publics de l'Habitat, l'indemnité de licenciement est calculée en prenant en compte, le cas échéant et outre l'ancienneté acquise dans l'Office Public de l'Habitat, la durée des fonctions du salarié dans cet établissement avant sa transformation en Office Public de l'Habitat.

VII. Une autre modalité de rupture du contrat de travail : la retraite

Les salariés qui justifient d'un minimum de deux années d'ancienneté au sein de l'organisme, y compris au sein de l'Office public d'habitations à loyer modéré ou de l'Office public d'aménagement et de construction, avant sa transformation en Office Public de l'Habitat, reçoivent, au moment de leur départ à la retraite, une indemnité d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention, sans qu'elle puisse excéder quatre fois la dernière rémunération mensuelle globale, ni être inférieure à l'indemnité légale de départ en retraite.

SOUS-CHAPITRE II : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU CONTRAT D'OPERATION OU DE CHANTIER [4]

I. Champ d'application et définitions

Article 1 – Structures concernées

L'ensemble des organismes peuvent recourir au contrat de travail à durée indéterminée d'opération ou de chantier, quel que soit leur effectif. Toutefois, le recours à ce type de contrat au regard de son objet ne peut représenter plus de 5% de l'effectif (ETP) annuel total de l'organisme qui y a recours.

Article 2 – Définition du contrat d'opération ou de chantier

Le contrat d'opération ou de chantier est un type de contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat permet, à un employeur, de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à son origine.

[4] Les dispositions relatives au CDI de chantier nécéssitent pour entrer en vigueur d'attendre la publication d'un arrêté d'extension.

Il s'agit d'un contrat particulier conclu strictement pour la durée de l'opération ou du chantier, qui prend ainsi fin lorsque le chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat de travail sont réalisées.

Le chantier ou l'opération peut comprendre une succession de missions faisant appel à des compétences différentes, et ainsi amener la structure concernée à recourir à plusieurs contrats avec un début et un terme différent en fonction de la succession des différentes missions.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

Article 3 – Activités concernées par la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération

L'ensemble des organismes de la branche peuvent conclure un contrat d'opération ou de chantier dans les conditions précisées à l'article 1 pour des projets ou travaux relevant de la définition de l'article 2 du point I. du présent sous-chapitre. A titre indicatif, celui-ci peut être utilisé notamment dans les domaines d'activités suivants : maîtrise d'ouvrage, opérations d'aménagement, de construction neuve ou de réhabilitation. Il peut également être mobilisé pour d'autres domaines ou filière métier de l'organisme lorsqu'il correspond à la réalisation de projet ou travaux ponctuels, nécessitant le recours à des compétences et expertises spécifiques dont l'organisme ne dispose pas en interne.

Les contrats de chantier ou d'opération prévus par l'organisme doivent faire l'objet d'une information préalable au CSE, s'il existe.

II. Conclusion et exécution du contrat de chantier ou d'opération

Article 1 – Conclusion du contrat de chantier ou d'opération et information du salarié sur la nature de son contrat

Le contrat de chantier ou d'opération est obligatoirement établi par écrit et comporte, notamment, les mentions suivantes, destinées à informer le salarié sur nature de son contrat :

1° la mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;

2° la description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

3° le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

4° le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément aux dispositions de l'article 2 ci-après ;

5° à titre purement indicatif, l'échéance prévisionnelle du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

6° les modalités de rupture du contrat de travail, telles que prévues au point III ci-après ;

Article 2 – Période d'essai

Le contrat de chantier ou d'opération peut comporter une période d'essai dont la durée et les modalités correspondent à celles prévues par les dispositions de la convention collective pour le contrat à durée indéterminée.

Article 3 – Contreparties en matière de rémunération

Compte tenu des spécificités du contrat de travail de chantier ou d'opération, la rémunération minimale conventionnelle de base brute applicable au salarié est au moins égale à celle correspondant au niveau de classification conventionnel de son emploi majorée de 10%.

Article 4 – Garanties en termes de formation

Le salarié embauché en contrat de chantier ou d'opération bénéficie des actions de formation prévues dans le cadre du plan de développement des compétences mis en place au sein de la structure qui l'emploie dans les mêmes conditions que les salariés embauchés par contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

III. Rupture du contrat de chantier ou d'opération

Article 1 – Rupture du contrat en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

Conformément aux dispositions de l'article L. 1236-8 du Code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse.

Cette rupture est soumise aux dispositions des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du Code du travail, relatives à la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

La lettre de notification du licenciement fait mention de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération.

Un préavis conforme aux dispositions conventionnelles applicables en matière de licenciement doit être observé. La procédure de licenciement pourra être initiée pour faire coïncider la fin du contrat de chantier ou d'opération avec le terme du préavis.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, au versement d'une indemnité spéciale de licenciement. Cette indemnité est calculée selon les dispositions conventionnelles fixant le montant l'indemnité conventionnelle de licenciement majorée de 10%.

Article 2 – Rupture du contrat en raison de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat

La rupture du contrat en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat repose sur une cause réelle et sérieuse.

Cette rupture est soumise aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

La lettre de notification du licenciement fait mention des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Un délai de prévenance doit être prévue au contrat de travail, celui-ci ne pouvant être inférieur à 30 jours calendaires.

Le licenciement intervenant en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 3 – Rupture pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

En tout état de cause, le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, conformément aux dispositions applicables :

- en matière de rupture de période d'essai ;
- ou en matière de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, qu'elle intervienne à l'initiative de l'employeur, du salarié, ou de leur commun accord.

Le cas échéant, les dispositions prévues aux articles 1 et 2 ci-dessus ne sont pas applicables.

IV. Suivi des contrats de chantiers ou d'opération

Les parties s'accordent pour suivre au niveau national le nombre de contrat de chantier ou d'opération passé par les organismes. Ce nouvel indicateur fait l'objet d'une publication annuelle dans le rapport de branche dès 2024. Un bilan intermédiaire sera réalisé au bout de trois ans de mise en œuvre de ces contrats. Un bilan complet de l'utilisation de ces contrats par les organismes sera réalisé à 5 ans.

SOUS CHAPITRE III : LES EMPLOIS ET LEUR CLASSIFICATION

Dans le cadre du processus de convergence initié à la suite de la fusion des branches des personnels des Offices publics de l'Habitat, des Sociétés de coordination et des Sociétés coopératives d'HLM par arrêté du 16 novembre 2018, les partenaires sociaux se sont accordés sur leur volonté d'harmoniser les systèmes de classification en instituant une classification professionnelle unique, adaptée aux activités exercées au sein du secteur du logement social duquel ils participent.

Cette harmonisation, rendue possible du fait de la connexité des activités au sein de la branche recomposée, est issue d'un travail concerté des partenaires sociaux consistant à réexaminer la cotation et la hiérarchie des emplois pour mettre en œuvre une nouvelle méthodologie de classification professionnelle au moyen de nouveaux critères, identiques au sein de l'ensemble des organismes.

Cette nouvelle méthodologie de classification renforcera la reconnaissance du travail, l'attractivité de la branche, mais également la clarté et la visibilité pour les organismes comme pour les salariés.

L'objectivité du dispositif de classification a été au cœur des réflexions paritaires et il a été retenu le principe d'analyser et d'évaluer dans les organismes les emplois réellement tenus et les activités significatives effectivement réalisées.

Les réalités de travail sont ainsi reconnues et valorisées sur la base d'une analyse précise formalisée dans le cadre des descriptifs d'emplois qu'il est nécessaire de rédiger au sein des organismes.

La classification constitue un préalable à la réflexion relative aux évolutions professionnelles. Les évolutions des contenus de travail et les parcours professionnels prennent alors tout leur sens et chacun peut les visualiser, les anticiper et les réaliser en articulant les besoins des organismes et les attentes des salariés. Il revient aux organismes, en fonction de leur effectif et/ou de leur choix organisationnel, de déterminer les modalités de réalisation de ces parcours, le cas échéant au moyen d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les signataires de la présente convention collective considèrent que le dispositif de classification ainsi élaboré constitue un outil de référence majeur et structurant pour les années à venir, susceptible d'être enrichi au regard des constats qui pourront être réalisés lors de sa mise en application.

En fonction des constats susvisés, les partenaires sociaux s'engagent à faire évoluer le contenu de la présente convention pour sa meilleure application au sein de la branche.

Les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune discrimination, directe ou indirecte, entre femmes et hommes ne puisse résulter de cette classification. Ainsi, les critères, degrés et définitions ont été élaborés de manière la plus neutre possible. Il appartient aux organismes d'agir avec le même souci lors de la rédaction ou l'actualisation des descriptifs d'emploi en leur sein, ceci pour éviter, de la même façon, toutes formes de survalorisation ou de dévalorisation de certains emplois qui pourraient être à prédominance féminine ou masculine et qui pourrait induire des différences de traitement. Le cas échéant, la présente classification pourra être révisée en considération de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, conformément à la législation en vigueur.

I - La classification des emplois

La classification professionnelle établie au niveau de la branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois et non des personnels des organismes ainsi que la détermination des classes.

Pour garantir la reconnaissance du travail réellement mis en œuvre, les emplois existants au sein des organismes doivent, en premier lieu, faire l'objet d'un descriptif d'emploi établi par l'employeur (cf. article I-1.) puis, en second lieu, être évalués au regard des critères classants applicables à tous les emplois (cf. article I-2.), quel que soit leur intitulé et la nature du travail effectué. Cette méthodologie permet en particulier d'objectiver la méthode de classement des emplois.

La mise en œuvre de la présente classification au sein des organismes donne lieu, dans ceux au sein desquels une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) ont désigné un ou plusieurs délégués syndicaux, à une négociation sur la cotation des emplois au sein de l'organisme considéré. Cette négociation intervient sur la base des descriptifs d'emploi établis par l'employeur, pouvant être amendés ou modifiés avec les organisations syndicales. En l'absence de délégués syndicaux ou en l'absence d'accord à l'issue de la négociation, l'employeur fixe la cotation des emplois existants par décision unilatérale.

I - 1. La description des emplois

L'emploi est défini comme un ensemble d'activités et de missions requises et régulièrement réalisées dans le cadre de l'organisation du travail.

L'employeur rédige et actualise les descriptifs de tous les emplois existants au sein de l'organisme. L'identification d'un ensemble d'activités significativement différentes conduit à des descriptifs d'emploi différents.

Les descriptifs d'emploi sont constitués de toutes les missions et activités dès lors qu'elles sont significatives et récurrentes, mises en œuvre régulièrement. Les descriptifs comportent les informations nécessaires et suffisantes à l'évaluation des critères dans chacun des degrés.

Le réexamen de la cotation d'un emploi se fait lorsqu'une modification significative du contenu de travail intervient.

A titre de référence, une trame descriptive est proposée dans le guide d'application, qui contient une liste de verbes d'action pour décrire les emplois, et qui sera adressé aux organismes de la branche par les fédérations employeurs.

I - 2. L'évaluation des emplois

La méthode de cotation repose sur six critères classants avec une échelle de huit degrés qui a pour objectif d'élaborer un classement équitable des emplois.

I - 2.1. Les critères classants et degrés

Les critères classants valorisent les différentes composantes complémentaires des emplois pour procéder à leur cotation avec la plus grande objectivité.

Les huit degrés permettent d'évaluer les emplois dans chacun de ces critères.

Ils permettent de distinguer les niveaux d'exigence, et/ou de compétences requises dans les emplois avec progressivité, précision et avec le moins d'ambiguïtés possible. Même si l'opération de cotation comporte toujours une part de subjectivité, l'objectif des partenaires sociaux a été de réduire cette part au travers des termes utilisés et des définitions mentionnées.

Chaque critère nécessite une évaluation et conduit à affecter le degré qui correspond le mieux au contenu de travail mis en œuvre.

C'est l'addition des degrés affectés à chaque critère classant qui détermine la cotation de l'emploi.

Les titulaires de chaque emploi sont informés par écrit de la cotation de leur emploi.

Définitions des critères classants :

1. Autonomie : ce critère évalue la latitude d'action et le degré d'initiative requis dans l'emploi au regard des consignes, procédures, modalités de contrôle et niveaux de délégation.

2. Responsabilité : ce critère évalue la portée et les conséquences des actions et décisions prises dans l'emploi sur le fonctionnement et les résultats de l'organisme. La notion de collectif de travail s'entend aussi bien en interne qu'en externe. L'impact sur le fonctionnement inclut la dotation de moyens.

3. Coopération/management : ce critère évalue la nature de l'appui, des liens hiérarchiques et/ou fonctionnels ou des coordinations dans le cadre de l'emploi.

4. Dimension relationnelle : ce critère évalue la nature et le type de communication à établir dans le cadre de l'emploi, en fonction des interlocuteurs internes et/ou externes.

5. Technicité : ce critère évalue la complexité et la prévisibilité des problèmes à résoudre ainsi que les savoir-faire requis et mis en œuvre dans le cadre des situations rencontrées.

6. Connaissances : ce critère évalue les savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi pour traiter les situations rencontrées.

En jaune surligné : les chapitres de la CCN initiale des OPH qui n'ont pas été abordés, ni modifiés dans le cadre des négociations de convergence.

Critères	Autonomie	Responsabilité	Coopération/ management	Dimension relationnelle	Technicité	Connaissances
Degré 8	Décisions générales déclinant la stratégie définie par la gouvernance	Impact des décisions sur la stratégie de l'organisme	Encadrement général	Partenariats et coopérations majeurs avec des décideurs engageant l'organisme	Elaboration et déclinaison de stratégies anticipant les évolutions de l'environnement général	Connaissances transversales de nature stratégique
Degré 7	Elaboration d'objectifs et détermination de moyens de façon transversale	Impact des décisions sur le fonctionnement et/ou le développement de l'organisme	Encadrement d'une partie de l'organisme ou conduite de *projets stratégiques*	Négociation avec enjeux institutionnels majeurs	Etudes prévisionnelles ou transversales visant à anticiper les évolutions ou à concevoir de nouveaux développements	Connaissances transversales et approfondies relevant de plusieurs *domaines professionnels*
Degré 6	Elaboration des objectifs dans son périmètre et mise en œuvre des moyens après validation	Impact des décisions sur le fonctionnement et/ou le développement de *domaines professionnels*	Encadrement d'encadrants ou conduite de projets transversaux/majeurs	Techniques de négociation avec enjeux majeurs	Etudes visant à apporter des solutions ou à améliorer des méthodes ou des processus	Connaissances approfondies relevant d'un *domaine professionnel*
Degré 5	Contribution à l'élaboration d'objectifs et de moyens	Impact des décisions sur le fonctionnement et/ou le développement d'un *domaine professionnel*	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail ou conduite de projets	Techniques de négociation, multiples interlocuteurs de différents niveaux	Analyse de nature technique, sociale ou financière avec résolution de problèmes complexes	Connaissances approfondies relevant de plusieurs *techniques professionnelles*
Degré 4	Adaptation de modes opératoires sélectionnés avec contrôles ponctuels	Impact des actions/décisions sur l'organisation ou les moyens alloués d'un collectif	*Animation d'un collectif de travail* ou coordination de projets simples	Techniques de communication pour obtenir coopération et compromis	Résolution de problèmes après interprétation d'informations provenant de sources variées	Connaissances de plusieurs *techniques professionnelles* ou connaissances approfondies d'une *technique professionnelle*
Degré 3	Choix possible parmi des modes opératoires avec contrôles ponctuels	Impact des actions/décisions sur le fonctionnement d'un collectif	Appui-conseil auprès d'autres emplois	Argumentation, persuasion, communication démonstrative	Résolution de problèmes à l'aide de méthodes et moyens adaptés	Connaissances d'une *technique professionnelle*
Degré 2	Sélection parmi des consignes préétablies avec contrôle fréquent	Impact des actions/décisions sur des emplois semblables	Coopérations ou partage d'expériences	Reformulations, adaptation de la communication	Activités combinant des techniques dans le cadre de modes opératoires préétablis	*Connaissances professionnelles* théoriques et pratiques
Degré 1	Consignes précises avec contrôle fréquent	Impact limité à l'emploi, alerte en cas de dysfonctionnement	Echanges simples	Compréhension des informations	Activités élémentaires dans le cadre de modes opératoires préétablis	*Connaissances professionnelles* essentiellement pratiques

Les notions en italiques dans le tableau renvoient aux définitions suivantes :

- Connaissances professionnelles : formes diverses de technicités requises pour la réalisation des activités.

- Technique professionnelle : savoirs et savoir-faire précis en matière de, à titre d'exemple ; comptabilité, construction/réhabilitation, accompagnement social, exploitation/maintenance technique…

- Domaine professionnel : champ/secteur d'activité impliquant une vision large et globale ; gestion locative, maîtrise d'ouvrage, finances, systèmes d'information…

- Animation d'un collectif de travail : répartition des rôles, organisation matérielle du travail, diffusion d'informations, plannings, gestion du personnel au quotidien (hors prérogatives hiérarchiques).

- Projets stratégiques : avec de très vastes enjeux économiques, financiers, environnementaux ou politiques dépassant le cadre de l'organisme.

I - 2.2. Les classes et catégories

Le regroupement de cotations par 4 points pour les trois premières classes, puis par 3 points jusqu'à la dernière classe qui regroupe les points à partir de 45, permet de déterminer les 13 classes de la classification des emplois dans la branche. Pour chacune d'entre-elles, un salaire minimum hiérarchique est fixé.

A partir de la classe 4, les emplois correspondent à la catégorie technicien/agent de maîtrise.

A partir de la classe 8, les emplois correspondent à la catégorie cadre.

La mise en place de la nouvelle classification ne peut conduire à ce qu'un salarié occupant le même emploi change de catégorie socio-professionnelle (employé/agent de maitrise/cadre).

Le classement au sein de la catégorie de technicien / agent de maîtrise ou de cadre contractualisé antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention est ainsi maintenu à titre individuel, sous réserve d'un éventuel changement d'emploi donnant lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Dans ce cas, la classification afférente sera déterminée conformément aux dispositions en vigueur au sein de l'organisme.

Tableau récapitulatif :

Cotations	Classes d'emplois	Catégories
6 7 8 9	1	Employé
10 11 12 13	2	
14 15 16 17	3	
18 19 20	4	Technicien/agent de maîtrise
21 22 23	5	
24 25 26	6	
27 28 29	7	
30 31 32	8	Cadre
33 34 35	9	
36 37 38	10	
39 40 41	11	
42 43 44	12	
45 46 47 48	13	

I - 3. L'information et la formation des acteurs concernés

Les descriptifs d'emploi, les cotations et classes, sont mis à disposition des personnels par tous moyens.

Des formations communes sont proposées aux organismes par la branche, à destination de la fonction ressources humaines, des dirigeants, des organisations syndicales ou des représentant(e)s du personnel. Les modalités de mise en œuvre de ces formations seront discutées dans le cadre de la Commission paritaire nationale emploi formation.

I - 4. Suivi de l'accord au niveau local

L'employeur et les organisations syndicales ou représentants du personnel assurent, le cas échéant, le suivi de l'application de l'accord de classification en vigueur au sein de l'organisme.

A cet effet, il est recommandé aux organismes de la branche de mettre en place une commission de suivi composée de représentants de l'employeur et de deux représentants des organisations syndicales représentatives dans l'organisme ou, en l'absence d'organisations syndicales à défaut, de deux représentants du personnel. Il est souhaitable que cette commission se réunisse au moins une fois par an, à l'initiative d'un de ses membres pour :

- actualiser si besoin les descriptifs d'emploi en cas d'évolution,
- formuler un avis sur des éventuelles conséquences en termes de cotation.

Elle peut également se réunir lors de la création de nouveaux emplois pour formuler un avis sur les nouveaux descriptifs et leur cotation.

Une procédure de révision de l'accord en vigueur au sein de l'organisme peut être initiée en parallèle afin d'intégrer ces évolutions.

II - Le barème des minima salariaux

L'application des dispositions ci-dessous dans les organismes ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération des salariés.

II - 1. Salaire minimum hiérarchique

Un salaire minimum hiérarchique est déterminé pour chacune des classes d'emploi. Ce salaire minimum hiérarchique est exprimé selon un montant brut mensuel composé uniquement du salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Il correspond à une garantie conventionnelle minimale de rémunération attachée à la classe de l'emploi occupé par le salarié pour une durée de travail effectif égale à la durée légale du travail appréciée, le cas échéant, sur une période de référence fixée par voie d'accord collectif conformément aux dispositions de l'article L. 3121-44 du Code du travail.

Le barème national des salaires minimums hiérarchiques fait l'objet d'une annexe à la présente convention.

II – 2. Négociation annuelle du barème national des Salaires Minimums Hiérarchiques

Les partenaires sociaux se réunissent chaque année pour négocier le barème des salaires minima hiérarchiques applicables, établi dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux veilleront à ce que le barème national établi soit cohérent avec le regroupement des cotations et leur répartition entre chaque classe et s'engagent, dans leurs négociations futures, à demeurer vigilants sur l'équilibre des écarts entre les montants des salaires minimums hiérarchiques arrêtés pour chaque classe, en particulier s'agissant des trois premières classes de la catégorie Employés.

Les emplois commissionnés (ex : fonctions commerciales) sont côtés et classés mais sont exclus de l'application du barème des salaires minimums de rémunération afin de prendre en compte les particularités de leur activité et la structure spécifique de leur rémunération. La part de rémunération fixe versée à cette catégorie objective de salariés est au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

III - Date d'application, durée de la présente classification et période de transition

La présente classification des emplois entre en vigueur à compter du 1er janvier 2024. A compter de la date d'entrée en vigueur susvisée, il est laissé aux organismes un délai de 24 mois maximum afin de leur permettre d'anticiper, d'intégrer et mettre en œuvre les nouvelles obligations en matière de classification des personnels, qui devra intervenir au plus tard au 1er janvier 2026.

Durant cet intervalle, les systèmes de classification appliqués au sein des organismes et les barèmes nationaux de salaires minimas OPH ou Coopératives demeurent en vigueur sous réserve, selon le cas, de leur éventuelle révision ou modification.

SOUS CHAPITRE IV : LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Article I - Principes généraux

I.1 - Définition et finalité de la GEPP

La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) est une donnée essentielle de la gestion des ressources humaines au sein des Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination.

La démarche GEPP permet d'un côté, aux Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination de réfléchir à leur développement et aux moyens à mettre en œuvre pour l'atteindre. Elle permet d'un autre côté aux salariés de disposer des informations et des outils nécessaires pour être acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'Office Public de l'Habitat, de la Société de coordination dans lequel ils exercent leurs fonctions ou dans le cadre d'une mobilité externe.

La GEPP constitue donc une nécessité pour tous les Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination, qu'ils soient ou non tenus à l'obligation de négocier sa mise en place.

La GEPP constitue ainsi une démarche globale qui a pour objet :

- d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, imposées par l'économie et donc prises en compte dans les stratégies des Offices Publics de l'Habitat et des Sociétés de coordination ;
- d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;
- d'élaborer les plans d'actions et mobiliser les moyens appropriés, en tenant compte de la structure des effectifs pour réduire ces écarts.

I.2 - Obligation de négocier

Les Offices Publics de l'Habitat et les Sociétés de coordination ou groupe d'au moins trois cents salariés doivent, en principe tous les trois ans, engager une négociation en matière de GEPP selon l'article L. 2242-13 du Code du travail. Il s'agit d'une obligation de moyen.

La négociation en matière de GEPP porte obligatoirement sur les six thématiques suivantes :

- la mise en place d'un dispositif de GEPP et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;
- la mobilité interne professionnelle et/ou géographique ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation, ainsi que les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord et les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation (CPF) ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées sur les orientations stratégiques de l'Office Public de l'Habitat, de la Société de coordination, ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

D'autres thématiques peuvent être ajoutées à titre facultatif. Aux termes de l'article L.2242-13 du Code du travail, les négociateurs doivent s'appuyer sur les orientations stratégiques de l'Office Public de l'Habitat, de la Société de coordination, et leurs conséquences, ayant donné lieu à la consultation annuelle du comité d'entreprise.

Un bilan de l'accord doit être réalisé à son terme.

Les Offices Publics de l'Habitat et les Sociétés de coordination de moins de trois cents salariés ne sont pas soumis à l'obligation d'engager des négociations en matière de GEPP mais peuvent toutefois mettre en œuvre une démarche de GEPP à titre volontaire

Article 2 - Outils de la formation pour la gestion des emplois et des parcours professionnels

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualification obtenues, et de les valoriser, notamment lors de l'entretien professionnel.

Dans le cadre d'une démarche GEPP, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Il permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur la région ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser une évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- d'être informé sur les différents dispositifs pouvant être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Les opérateurs, chargés de recevoir les usagers dans le cadre du CEP sont selon leur statut :

- l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel à la formation (OPACIF) de la branche ;
- les missions locales ;
- l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- le réseau des Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap) ;
- les opérateurs désignés par la région dans le cadre du service public régional de l'orientation ;
- Pôle emploi.

SOUS CHAPITRE V : LES MODIFICATIONS DANS LA SITUATION JURIDIQUE DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET SOCIETES DE COORDINATION

En cas d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail dans le cadre d'une modification dans la situation juridique d'un Office Public de l'Habitat, d'une Société de coordination, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsisteront entre les salariés et le nouvel employeur.

Le sort du statut collectif (dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux, usages…) applicable aux salariés transférés au sein de l'Office Public de l'Habitat, de la Société de coordination sera déterminé en fonction de la réglementation en vigueur au moment de la réalisation de l'opération et des engagements pris par les parties en présence.

SOUS CHAPITRE VI : LA REMUNERATION ET LES FRAIS PROFESSIONNELS

I. Le barème des salaires minimas hiérarchique

Article I – Salaire mensuel de base

Les salaires minimas hiérarchiques garantis, conformément au barème de l'annexe I de la présente convention, s'entendent comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature. Les montants indiqués dans ce barème sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de trente-cinq heures dans le respect des articles L. 3121-1 et suivants du Code du travail.

Article 2 – Application du barème national de base dans les organismes

Les décisions annuelles portant sur le barème national des salaires minimums hiérarchiques s'appliquent sauf stipulation contraire à compter du 1er janvier de l'année suivante, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les organismes.

Article 3 – Garantie du salaire minimum hiérarchique

Le salarié qui n'aurait pas perçu au moins le montant du salaire minimum hiérarchique correspondant, dans l'organisme à la classification de son emploi a droit au rattrapage des montants non perçus dès le mois suivant la réclamation adressée à l'employeur.

La garantie conventionnelle de rémunération minimale ne s'applique pas aux agents relevant de la Fonction Publique Territoriale en position normale d'activité (PNA).

Toutefois, afin de conserver une bonne cohésion interne des personnels au sein des Offices Publics de l'Habitat, les agents de la Fonction Publique Territoriale bénéficiant d'une rémunération inférieure au salaire minimum hiérarchique de l'emploi qu'ils occupent, peuvent bénéficier dans le cadre des capacités statutaires de la Fonction Publique Territoriale de l'avancement de grade et de promotion interne pour la ramener à un niveau similaire à l'emploi occupé.

II. Primes et indemnités

Article 1 – Les rémunérations complémentaires

A la rémunération de base garantie peuvent s'ajouter des primes et avantages en nature dont le montant est fixé par l'organisme (le Directeur général pour l'Office public de l'Habitat), dans les limites prévues par l'accord collectif d'entreprise si un tel accord existe.

Ces primes et avantages en nature constituent des rémunérations complémentaires. Ils relèvent de la rémunération au sens de l'article R. 3232-1 du code du travail et pour l'application du Chapitre Ier du Titre III du Livre II de la troisième Partie du même code.

Les rémunérations complémentaires, qui s'ajoutent au salaire minimum hiérarchique fixé en annexe de la présente convention, sont négociées au niveau de chaque organisme. La négociation obligatoire est l'occasion d'un examen de l'application des rémunérations complémentaires dans chaque organisme et peut être l'occasion d'une négociation à ce sujet.

La Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et la Fédération des Coopératives HLM établissent, au moins tous les deux ans, un bilan des pratiques en matière de rémunérations complémentaires au sens du Code du travail qui est communiqué à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 2 – Primes et accessoires de rémunérations

Conscients que les rémunérations complémentaires participent de l'attractivité du secteur du logement social, les partenaires sociaux de la branche recommandent l'ouverture au niveau des organismes, d'ici le 1er janvier 2026, d'une négociation portant sur la mise en place de primes destinées à fidéliser et à valoriser l'engagement de leur personnel et notamment de la prime d'ancienneté, du 13ème mois ou de la gratification de fin d'année, de la prime de vacances et sur la mise en place d'une indemnisation des astreintes.

Le cas échéant, il est précisé que le choix, la dénomination ainsi que les conditions et modalités de versement de la ou des prime(s) mises en place, à titre pérenne ou ponctuel, pouvant bénéficier à tout ou partie du personnel, sont définis au niveau de chaque organisme.

Article 3 - Garantie conventionnelle de rémunération au sein des organismes relevant de l'ancienne Convention collective nationale du personnel des Sociétés coopératives d'HLM

Dans le cadre de la fusion des branches professionnelles des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination, d'une part, et des Sociétés coopératives d'HLM, d'autre part, prononcée par arrêté du Ministre du travail du 16 novembre 2018, les partenaires sociaux de la branche unifiée ont souhaité prendre en compte la situation spécifique des salariés des organismes qui relevaient de l'ancienne Convention collective nationale du personnel des Sociétés coopératives d'HLM (IDCC 1588) au regard de la disparition des primes jusqu'alors prévues par ses dispositions.

Aussi, les organismes concernés auront pour obligation d'engager la négociation d'un accord collectif visant à maintenir tout ou partie des avantages issus de l'ancienne Convention collective nationale du personnel des Sociétés coopératives d'HLM (IDCC 1588), et notamment ceux prévus par les articles 21 à 23 de ladite Convention, dans un délai de 12 mois suivant l'expiration du délai visé à l'alinéa 1 de l'article L. 2261-33 du Code du travail.

Tant qu'un accord n'a pas été conclu dans les conditions prévues par l'alinéa précédent, les salariés des organismes concernés bénéficieront d'une garantie conventionnelle de rémunération composée d'une indemnité dont le montant correspond à l'addition :

- du montant de la prime d'ancienneté dont le salarié aurait dû bénéficier en application de l'article 21 de l'ancienne convention collective rattachée ;

- du dernier montant perçu par le salarié au titre de la gratification de fin d'année prévue à l'article 22 de l'ancienne convention collective rattachée ;

- du dernier montant perçu par le salarié au titre de la prime de vacances prévue à l'article 23 de l'ancienne convention collective rattachée.

Il est recommandé que cette indemnité fasse l'objet d'une ligne distincte du bulletin de paie.

SOUS-CHAPITRE VII : LES AVANTAGES EN NATURE

Les prestations fournies par les Organismes à leur personnel (logement, avantages annexes (eau, chauffage, électricité…), véhicule, nourriture…) à titre gratuit ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle sont constitutives d'avantages en nature s'ajoutant à la rémunération en espèces et assujettis à charges sociales.

L'attribution et, sous réserve des règles spécifiques applicables à certaines catégories de personnel ou pour déterminer le traitement à réserver à l'avantage en nature, les modalités de son évaluation peuvent être prévues par une convention ou un accord collectif, le contrat de travail ou encore résulter d'un engagement unilatéral ou d'un usage.

Les avantages en nature accordés au personnel en raison de leurs missions pour faciliter l'exercice de leur emploi (ex : logement de fonction), constituent un accessoire du contrat de travail. Lorsqu'ils sont sujets à restitution, elle doit intervenir lors de la cessation dudit contrat, dans un délai minimum de 3 mois, pouvant être adapté localement par voie d'accord collectif d'entreprise.

Si le personnel se trouve privé de certains avantages en nature du fait de l'inexécution de son préavis, il en perçoit l'équivalent en espèces.

SOUS-CHAPITRE VIII : FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais professionnels du personnel des organismes occasionnés dans le cadre de l'exercice de leur emploi, notamment les frais de déplacement, de transport et de séjour qui sont exposés par les salariés à l'occasion de leurs déplacements professionnels, sont remboursés selon des modalités et des taux fixés par accord collectif au niveau des organismes. A défaut d'un tel accord, ces frais sont remboursés selon le barème fiscal en vigueur relatif aux frais professionnels réels.

En cas d'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles à la demande de l'employeur, l'organisme s'assure préalablement de la souscription d'une assurance spécifique à ce titre. Sur demande du salarié, l'employeur peut prendre en charge ou rembourser le supplément de prime d'assurance en résultant pour le salarié, ainsi que l'éventuelle franchise due en cas d'accident survenant dans le cadre de l'utilisation dudit véhicule pendant l'exercice des fonctions.

SOUS CHAPITRE IX : L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les parties signataires de la présente convention témoignent que l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés constituent une préoccupation forte et sont totalement en cohérence avec les valeurs des Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination. Elles font écho à leurs engagements en faveur de l'adaptation et de l'accessibilité des logements pour répondre aux contraintes entrainées par le vieillissement et/ou le handicap des habitants.

Il est rappelé que le paiement de la contribution à l'Agefiph de la part d'un Office Public de l'Habitat, d'une Société de coordination, est un des moyens d'atteindre le seuil légal d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, mais l'intention de la démarche commune initiée par les

négociateurs de la présente convention est de poursuivre la politique volontariste visant à être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées et d'atteindre au moins les 6% d'emploi de travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires constatent qu'une majorité d'Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination a développé depuis plusieurs années une politique favorisant l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ce qu'elles souhaitent favoriser encore davantage dans le cadre de la négociation visée à l'article L.2241-5 du code du travail portant notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Les Offices Publics de l'Habitat et les Sociétés de coordination devront prendre les mesures adaptées à leurs spécificités pour favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ainsi que leur maintien dans l'emploi par des mesures telles que leur accompagnement dans les démarches nécessaires à la reconnaissance de leur handicap, l'aménagement des postes de travail ou encore la formation.
Ils veilleront tout particulièrement à leur égard au respect du principe d'égalité de traitement et à la prévention des discriminations.

Il est également rappelé aux Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination ne respectant pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés l'obligation de s'acquitter d'une majoration importante de la contribution à l'Agefiph à hauteur de 1.500 fois le smic horaire, majorée de 25%, quel que soit leur effectif global. Ce risque de majoration est considéré par les parties signataires comme très incitatif à la mise en œuvre d'une démarche ou d'une négociation d'un accord collectif d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

L'intégralité de la somme correspondante est versée au Trésor public.

CHAPITRE IV : LE TEMPS DE TRAVAIL

Article I – Articulation entre la convention collective et les accords d'entreprise sur le temps de travail

Les parties rappellent qu'il est souhaitable que le temps de travail soit traité par la voie de la négociation d'entreprise. Néanmoins les dispositions de la convention collective peuvent, servir de références aux organismes de la branche lors des négociations locales portant sur ce thème ou être appliquée directement. Il est également rappelé qu'en la matière, les stipulations des accords d'entreprise relatifs à l'aménagement du temps de travail conclus antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective prévalent sur les stipulations du présent chapitre dès lors qu'elles ont le même objet, sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, les accords d'entreprise relatifs à la durée du travail doivent être transmis à la CPPNI de la branche afin que celle-ci en fasse le bilan dans un rapport annuel d'activité publié sur Legifrance.

Article 2 – Durée du travail

2.1 – Durée de travail effectif

La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'organisme et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

2.2 – Exclusion des temps de pause et temps de repas

Le temps de pause et le temps de restauration ne constituent pas du temps de travail effectif dès lors que le salarié n'est pas obligé de se tenir à la disposition de l'organisme et de se conformer à ses directives.

2.3 – Durée de travail à temps plein

La durée légale de travail du personnel à temps complet est de 35 heures par semaine, ou son équivalent en cas d'aménagement du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine.

Par accord collectif, les partenaires sociaux peuvent fixer une durée conventionnelle de travail des salariés à temps complet inférieure à la durée légale de 35 heures par semaine, ou son équivalent en cas d'aménagement du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine.

2.4 – Répartition de la durée du travail sur la semaine

La semaine civile débute le lundi à 0 heures et se termine le dimanche à 24 heures.

2.5 – Suivi du temps de travail et du respect des temps de repos

Le décompte de la durée de travail du personnel relève de la responsabilité de l'employeur, il est réalisé par tous moyens conformément aux dispositions légales. Lorsque ce suivi est individuel et réalisé par un système électronique ou informatique de suivi du temps de travail, l'employeur veille à ce que le système mis en place à cette fin soit fiable et infalsifiable en particulier.

Article 3 – Durées maximales et temps de repos

Sauf exceptions légales ou règlementaires les durées maximales et les temps de repos sont les suivants.

3.1 – Durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires

Tout salarié bénéficie des garanties suivantes :

- la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail effectif ne peut dépasser 44 heures calculées sur une période de douze semaines consécutives ni 48 heures sur une semaine.

3.2 – Repos quotidien et hebdomadaire

3.2.1 - Repos quotidien

Le droit au repos minimum quotidien est de 11 heures consécutives.

3.2.2 - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire accordé au personnel est en principe de 2 jours de repos consécutifs, ou au minimum 35 heures consécutives (en ce compris le repos hebdomadaire et le repos quotidien), conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 – Heures supplémentaires

4.1 – Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles réalisées :

- au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, ou de la durée équivalente en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- au-delà du seuil de déclenchement des heures supplémentaires fixé par accord collectif d'entreprise lorsque la durée du temps complet est inférieure à la durée légale du travail.

4.2 – Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration du salaire de :

- 25% du salaire pour les 8 premières heures supplémentaires réalisées ;
- 50% du salaire pour les heures supplémentaires réalisées au-delà.

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent. Les heures donnant lieu à repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

4.3 – Le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, sans qu'un accord collectif d'entreprise ne puisse prévoir une durée supérieure.

Chaque heure supplémentaire réalisée au-delà de ce contingent annuel ouvre droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos qui ne peut être inférieure :

- Dans les organismes de logements sociaux de 20 salariés au plus, à 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà dudit contingent ;
- Dans les organismes de logements sociaux de plus de 20 salariés, à 100% des heures supplémentaires accomplies au-delà dudit contingent.

Article 5 – Dispositions spécifiques au temps partiel

5.1 – Définition du temps partiel et garanties accordées aux salariés à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'organisme.

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

5.2 – Contrat de travail à temps partiel

Le recrutement à temps partiel donne lieu obligatoirement à l'établissement d'un contrat de travail écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sous réserve des salariés relevant d'un dispositif d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;

- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

5.3 – Durée minimale de travail

Une durée minimale de travail pour l'ensemble du personnel de la branche est fixée à 20[5] heures par semaine ou, le cas échéant, à son équivalent mensuel ou, en cas d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail, à son équivalent calculé sur la période de référence.

Des dérogations sont possibles sur demande écrite et motivée du salarié :
- pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,
- pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant au temps plein ou à la durée minimale légale de travail de 24h
- sur demande d'un salarié âgé de moins de 26 ans souhaitant avoir une durée de travail compatible avec les études qu'il poursuit.

Par dérogation, les sociétés coopératives d'HLM peuvent abaisser cette durée minimale de travail à 2 heures par semaine ou à son équivalent mensuel ou, en cas d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail, à son équivalent calculé sur la période de référence :

- pour le personnel occupant les emplois d'animation du sociétariat (conseil d'administration, conseil de surveillance, assemblée générale…) ;

- Pour le personnel occupant les emplois de proximité et de direction uniquement dans les sociétés coopératives d'HLM de moins de 11 salariés.

5.4 – Garanties en matière de cumul de plusieurs emplois et de changement du planning

Les salariés à temps partiel qui cumulent plusieurs emplois peuvent refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée.

Dans ce cas, l'existence du cumul de plusieurs emplois doit être portée à la connaissance de l'employeur.

5.5 – Garanties de regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou des journées complètes[6]

[5] Les dispositions relatives au CDI de chantier nécéssitent pour entrer en vigueur d'attendre la publication d'un arrêté d'extension. Dans l'attente la durée minimale reste de 24h.
[6] A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur ce point, les disposition relatives aux modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale des

Afin de permettre au salarié à temps partiel de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures par semaine ou à son équivalent mensuel ou à son équivalent calculé sur la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine, les horaires de travail sont regroupés sur des demi-journées ou journées complètes sauf demande expresse et motivée du personnel concerné.

Le regroupement des horaires de travail s'effectue de la façon suivante :

- La journée complète de travail est celle qui comporte au minimum 2 heures de travail effectif ;
- D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par l'organisme.

Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

5.6 – Heures complémentaires[7]

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle dans la limite de 1/10 de cette durée sont majorées au taux de 15 %.

Le nombre d'heures complémentaires[8] peut être porté au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail dans la limite de 1/3. Les heures réalisées dans ce cadre sont majorées au taux de 30 %.

5.7 – Complément d'heures[9]

Le complément d'heures consiste à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat à temps partiel.

Le complément d'heures est effectué par un salarié volontaire en fonction des besoins de l'organisme.

Le complément d'heures nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Les heures de travail sont rémunérées :

- au taux normal pour les heures accomplies dans la durée fixée par l'avenant de complément d'heures
- avec une majoration de 25 % pour les heures complémentaires au-delà de la durée fixée par l'avenant de complément d'heures.

---

salariés à temps partiel sont regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes doivent faire l'objet d'une extension pour entrer en application.

[7] Le taux de majoration des heures complémentaires nécessite pour entrer en vigueur la publication d'un arrêté d'extension. La précédente CCN ne prévoyait aucune disposition spécifique en la matière.

[8] A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur ce point, le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être accomplies par le salarié à temps partiel (limite du 1/3 de la durée contractuelle du travail) n'entre en application qu'après la publication de l'arrêté d'extension.

[9] La conclusion d'avenant de complément d'heure ne pourra intervenir qu'après la publication de l'arrêté d'extension.

Le nombre maximum d'avenants de compléments d'heures est fixé à quatre par an et par salarié. En cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné le nombre d'avenants n'est pas limité.

Un avenant de complément d'heures peut être proposé pour occuper des emplois ne ressortissants pas de la catégorie professionnelle du salarié dès lors qu'il remplit les conditions de qualification ou de compétences requises.

5.8 – Période minimale de travail continue et interruptions d'activité

La durée minimale de travail continue est fixée à deux heures. Le nombre d'interruption au cours d'une même journée de travail est limité à une interruption.

5.9 – Priorité d'emploi

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution, dans l'organisme qui l'emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'organisme porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 6 – Modes d'organisation du travail

La durée du travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures peut être organisée selon différentes modalités.

Les règles en matière de durée de travail sont négociées dans le cadre des conventions et accords collectifs de branche ou d'entreprise, étant entendu que la loi donne en principe primauté aux conventions et accords d'entreprise sur les dispositions conventionnelles de branche afin de favoriser les négociations au plus proche des besoins des entreprises. Ainsi, les conventions et accords collectifs de branche en matière de durée du travail ne s'appliquent, sous réserve des quelques exceptions prévues par le législateur, qu'à défaut de dispositions conventionnelles négociées au niveau de l'entreprise.

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent l'obligation des organismes de négocier, en principe annuellement, sur le temps de travail en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

En l'absence de dispositions conventionnelles de branche et d'entreprise, ce sont les dispositions supplétives prévues par le code du travail qui s'appliquent.

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les accords d'entreprise relatifs à la durée du travail doivent être transmis à la CPPNI de la branche mentionnée à l'article 1er du point I du chapitre II de la présente convention. Celle-ci devra faire le bilan sur ces accords dans un rapport annuel d'activité versé dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 7 – Astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'organisme.

En cas d'intervention effective du salarié pendant une période d'astreinte, la durée de l'intervention, y compris le temps de trajet, est considérée comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, le cas échéant en heures complémentaires ou supplémentaires. L'employeur veille à ce que le personnel bénéficie du repos quotidien et hebdomadaire, à l'issue de l'intervention si le personnel n'a pas pu en bénéficier entièrement avant le début de son intervention.

En dehors des périodes d'intervention, décomptées en temps de travail effectif, la sujétion à l'astreinte, doit donner lieu à une compensation. Cette compensation prend prioritairement la forme d'une compensation financière mais peut également selon les organisations propres à chaque organisme faire l'objet d'une compensation sous la forme d'un repos. Lorsque la compensation de l'astreinte prend la forme d'un repos, celui-ci ne se confond pas avec le repos compensateur qui doit être accordé au personnel qui n'a pas pu bénéficier du repos quotidien ou du repos hebdomadaire du fait d'une intervention au cours de l'astreinte.

Les modalités de réalisation des astreintes sont fixées prioritairement par voie d'accord collectif. A défaut d'accord d'entreprise, la décision unilatérale de l'employeur doit être soumise à la consultation préalable du CSE, s'il existe.

Ces modalités précisent notamment :

- Le mode d'organisation des astreintes (astreinte le jour, le soir, la nuit, le week-end) ;
- Le montant de l'indemnisation de la sujétion à l'astreinte lorsqu'elle fait l'objet d'une compensation financière, ou à défaut la durée du repos si la compensation prend cette forme ;
- Les modalités d'information du personnel (délai de prévenance avant la réalisation d'astreinte fixé entre 7 et 15 jours mais pouvant être réduit à 1 journée en cas d'urgence).

Article 8 – Forfait jours

8.1 – Personnel concerné

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours :

- les cadres qui disposent d'un fort degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont les horaires de travail ne peuvent pas être prédéterminés et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

L'autonomie dont disposent les salariés susceptibles de conclure une convention de forfait annuel en jours s'entend d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Celle-ci ne leur confère

pas une totale indépendance et ne les délie pas de tout lien de subordination hiérarchique. Pour l'appréciation de cette autonomie, la grille et les critères de classification peuvent servir de référence.

Ainsi, les salariés concernés, s'ils gèrent de manière autonome leur emploi du temps, devront informer leur hiérarchie de leur activité. En outre, ils devront organiser leur activité dans des conditions compatibles avec :

- leurs missions ;
- leurs responsabilités professionnelles ;
- leurs objectifs ;
- l'organisation de la structure au sein de laquelle ils exercent leurs fonctions.

8.2 – Période de référence du forfait

La période de référence du forfait annuel en jours est l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre).

8.3 – Nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait

Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait ne peut dépasser 218 jours pour une année complète, journée de solidarité incluse.

Ce nombre de jours est applicable aux salariés ayant acquis la totalité de leur droit à congés payés. Le cas échéant, ce nombre de jours est réduit du nombre de jours de congés payés supplémentaires dont bénéficient les salariés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel intégral, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés payés manquant pour atteindre un congé annuel intégral.

Cette règle ne s'applique pas aux salariés entrant en cours de période auxquels un calcul spécifique est appliqué.

8.4 – Jours de repos – calcul et renonciation

Le nombre de jours de repos varie d'une année sur l'autre en fonction, notamment, du nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré ou non.

Le nombre de jours de repos se calcule de la façon suivante :

365/366 jours dans l'année
- 218 jours travaillés
- 104 jours de repos hebdomadaire
- 25 jours de congés payés
- x jours fériés ouvrés

= y jours de repos

Avec l'accord de l'organisme, le salarié peut renoncer chaque année à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Cette renonciation à des jours de repos est

subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, conclu pour la période de référence en cours et qui ne peut être tacitement reconduit. Lorsqu'un accord conclu au sein de l'organisme met en place un dispositif de forfait jour, il est souhaitable que celui-ci précise les modalités selon lesquelles il est possible de renoncer à des jours de repos.

La renonciation à des jours de repos est possible dans la limite de 10 jours par an. Elle ne peut conduire le salarié à travailler plus 228 jours dans l'année.

8.5 – Convention individuelle de forfait

La forfait jours doit faire l'objet d''une convention individuelle écrite, pouvant prendre la forme d'une clause du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La convention de forfait jours stipule notamment :

- l'appartenance du salarié à la catégorie professionnelle concernée par le forfait ;
- le nombre de jours de travail compris dans le forfait sur l'année ;
- la rémunération forfaitaire correspondant au forfait ;
- un rappel sur les règles applicables en matière de durée du travail ;
- les modalités de l'entretien annuel de suivi de la charge de travail ;

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord des salariés concernés à l'occasion de l'embauche ou de leur passage en forfait annuel en jours.

8.6 – Rémunération

La rémunération du salarié en forfait jours est forfaitaire. Elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies et couvre toutes les sujétions résultant de l'organisation de la durée du travail sous la forme d'un forfait annuel en jours.

La convention de forfait ou le contrat de travail mentionnera une rémunération annuelle déterminée sur la base de 218 jours travaillés, ce nombre correspondant à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Le bulletin de paie fait apparaitre le nombre de jours fixés dans la convention individuelle ainsi que la rémunération mensuelle prévue.

En cas de renonciation à des jours de repos, les journées travaillées au-delà du forfait de 218 jours donnent lieu à une rémunération complémentaire majorée de 15%.

8.7 – Arrivées et départs en cours de période de référence

En cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence, le nombre de jours travaillés et le nombre de jours de repos liés au forfait sont proratisés. En cas de départ en cours de période de référence, une régularisation de la rémunération peut être effectuée selon que le salarié aura travaillé

un nombre de jours supérieur ou inférieur au nombre de jours qu'il aurait dû travailler pour la période comprise entre le premier jour de la période de référence et le dernier jour de travail.

8.8 – Absences en cours d'année

Les journées ou demi-journées d'absence non assimilée à du temps de travail effectif au sens de la législation sur la durée du travail (par exemple le congé sans solde) s'imputent sur le nombre global de jours travaillés de la convention de forfait.

Ces absences réduisent de manière proportionnelle, le nombre de jours non travaillés (jours de repos) sur la période de référence.

Les absences non rémunérées d'une journée sont déduites de la rémunération mensuelle sur la base d'un salaire journalier reconstitué.

8.9 – Evaluation et suivi régulier de la charge de travail

8.9.1 - Temps de repos et durée de travail raisonnable

Le salarié en forfait annuel en jours doit impérativement respecter un temps de repos quotidien et hebdomadaire tel que défini à l'article 3.2 du présent chapitre.

Il doit prendre également ses jours de repos en les répartissant tout au long de l'année de façon à avoir une charge de travail raisonnable.

Les périodes de repos ainsi définies ne constituent qu'une durée minimale. Les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, chaque fois qu'ils le peuvent, à porter cette durée à un niveau supérieur.

L'employeur et/ou la hiérarchie seront particulièrement vigilants sur le respect d'un temps de repos suffisant, tout comme le salarié.

Le droit à la déconnexion s'exerce dans les conditions prévues à l'article 9 du présent chapitre.

8.9.2 - Planification de la charge de travail

L'employeur et/ou la hiérarchie veille à répartir la charge de travail, qui doit être raisonnable, afin d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de la période de référence annuelle.

La répartition de la charge de travail et l'organisation prévisionnelle des jours travaillés et non travaillés fixés dans les conditions visées ci-dessus doivent permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle et familiale.

Le salarié doit alerter son employeur et/ou sa hiérarchie en cas de charge de travail qu'il estime incompatible avec l'organisation de son temps de travail et avec le respect des présentes dispositions. De la même manière, l'employeur et/ou la hiérarchie s'engage à surveiller la charge de travail du salarié.

8.9.3 - Suivi régulier de l'organisation du travail

La question de la charge de travail fait l'objet de points réguliers entre le responsable hiérarchique et le salarié.

Afin de garantir la prise effective des jours de repos, d'éviter un dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les dernières semaines de l'année et de permettre à l'employeur et/ou à la hiérarchie de disposer d'une visibilité sur les présences et absences des salariés, un dispositif de suivi est mis en œuvre. Ce dispositif permet d'anticiper la prise des journées ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées et/ou de demi-journées travaillées.

L'employeur met en place un document de contrôle selon une périodicité au moins mensuelle.

Ce document fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours non travaillées ainsi que leur qualification (congés payés / congés conventionnels ou autres, jours de repos hebdomadaire, jours de repos, jours fériés chômés…).

Ce document peut être renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Sur la base de ce décompte, l'employeur et/ou la hiérarchie vérifie que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Il est ainsi assuré un suivi du nombre de jours travaillés et du nombre de jours restants à travailler.

8.9.4 - Dispositif d'alerte

Le salarié en forfait jours peut exprimer à tout moment ses difficultés liées à sa charge de travail et à sa durée de travail.

Le salarié qui estime sa durée et/ou sa charge de travail déraisonnables en alerte par écrit la direction de l'organisme selon un dispositif mis en place dans l'organisme et porté à la connaissance des salariés.

Un entretien est alors organisé dans les meilleurs délais afin d'examiner les difficultés rapportées, la charge de travail, les éventuels problèmes dans l'organisation du travail, ainsi que les éventuelles causes structurelles ou conjoncturelles susceptibles d'expliquer cette situation. Lorsque cela s'avère nécessaire l'entretien débouche sur l'adoption des mesures à prendre pour remédier aux difficultés constatées.

L'employeur transmet une fois par an à la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du comité social et économique (CSE) si elle existe, ou à défaut au CSE s'il existe dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par le personnel ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

8.9.5 - Entretien annuel

Un entretien individuel annuel est organisé avec chaque salarié en forfait-jours.

Cet entretien porte notamment sur :

- la charge de travail passée et prévisible sur la période à venir du salarié ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de sa charge de travail ;
- l'organisation du travail au sein de l'organisme et les éventuelles adaptations nécessaires ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication ;
- la prise de ses jours de repos et de ses congés.

Cet entretien donne lieu à un compte rendu écrit.

Article 9 – Droit à la déconnexion

Les meilleures garanties pour une bonne articulation entre la vie personnelle et professionnelle sont la prise des temps et jours de repos ainsi que l'exercice du droit à la déconnexion. Ce droit à la déconnexion s'entend des périodes non travaillées et hors des périodes de sujétion à l'astreinte. Il s'applique à l'ensemble du personnel. S'agissant des salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année, il est veillé à ce que ce droit à la déconnexion soit en particulier assuré au cours des périodes de repos quotidien et hebdomadaire.

La possibilité dans certains cas de recourir au télétravail et l'usage des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) constituent également des outils permettant une bonne articulation entre la vie personnelle et professionnelle.

Pour autant l'usage des NTIC doit être encadré afin d'éviter que l'activité professionnelle déborde sur la vie personnelle.

En conséquence, il est reconnu au personnel, et par conséquent au salarié en forfait jour, un droit à déconnexion pendant ses soirées, ses nuits, ses weekends et ses congés ainsi que durant les périodes de suspension de son contrat de travail.

Plus généralement, le salarié ne peut pas se voir reprocher la non-utilisation des outils permettant une connexion à distance. L'utilisation par le salarié de ce droit à la déconnexion n'est pas prise en compte dans le cadre de l'évaluation de leurs performances. Il ne peut pas donner lieu à d'éventuels reproches ou sanctions disciplinaires.

L'employeur adopte les mesures nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition et informe le personnel que les éventuelles sollicitations reçues sur ces outils en dehors de leurs horaires de travail n'appellent pas de réponse immédiate. Ces mesures sont définies dans chaque organisme, le cas échéant, dans le cadre de la négociation périodique obligatoire prévue par le Code du travail. Elles sont communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Le responsable hiérarchique est vigilant quant à l'exercice effectif de ce droit à la déconnexion.

Le salarié qui rencontre des difficultés dans l'exercice effectif de son droit à la déconnexion peut déclencher le dispositif d'alerte mentionné à l'article 8.9.4. et en faire état lors de l'entretien annuel visé à l'article 8.9.5.

CHAPITRE V : L'INTERESSEMENT COLLECTIF ET L'EPARGNE SALARIALE

Les parties signataires de la présente convention réaffirment leur volonté de voir mis en place l'intéressement collectif dans chaque organisme, dans le respect, s'agissant des Offices Publics de l'Habitat, des dispositions du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011, ainsi que des modalités et des principes concourant à la réalisation de la mission de service public dont ils sont chargés.

Il constitue l'un des leviers de développement et de diversification des politiques de rémunérations attractives en direction des personnels des organismes de la branche permettant de renforcer la cohésion des équipes et l'adhésion du personnel aux performances et de l'intéresser aux résultats de l'organisme. Il a pour vocation d'améliorer la gestion et la qualité des services rendus aux locataires, ses critères de calcul devant être cohérents avec les caractéristiques socio-économiques, les orientations stratégiques et enjeux de l'organisme.

L'intéressement ne se substitue en aucune manière aux composantes y compris conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation périodique obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L2242-15 1° du Code du travail.

Article 1 – Durée, révision et dénonciation de l'accord d'intéressement

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée déterminée comprise entre un et cinq ans.

Le calcul de l'intéressement est effectué sur la période retenue par l'accord.

Il est rappelé aux partenaires sociaux de la branche que pour ouvrir droit aux exonérations prévues par la règlementation en vigueur, l'accord doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

L'accord peut être renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale.

Cette tacite reconduction ne peut s'appliquer qu'à défaut de demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord par l'une des parties habilitées (employeur, organisations syndicales représentatives, comité social et économique ou salariés) et si l'accord d'origine en prévoit la possibilité. La demande de renégociation doit être adressée par son auteur par tout moyen permettant de lui conférer date certaine.

L'accord d'entreprise peut être modifié ou dénoncé par l'ensemble des parties signataires de l'accord initial dans les mêmes conditions de forme et de délais que celles ayant présidé sa mise en place.

Article 2 – Principes de l'intéressement collectif

Le présent Chapitre V de la convention collective nationale précise, de manière non exhaustive, le choix possible des dispositifs qui demeurent propres à chaque organisme et notamment, la détermination des critères, les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement retenues parmi les choix proposés dans la liste indicative et non exhaustive des critères figurant en annexe II.

Article 3 – Bénéficiaires

L'accord d'intéressement est ouvert à l'ensemble du personnel ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'organisme.

L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'organisme sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelques motifs que ce soit, ne puissent être déduites.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

En application de l'article 47 du décret n° 2011-636 du décret du 8 juin 2011, les agents publics employés par un Office Public de l'Habitat peuvent, en application d'une délibération du conseil d'administration, bénéficier de l'intéressement des salariés mis en place au sein de cet Office Public de l'Habitat en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail et de l'article 26 dudit décret.

Dans ce cas, le plafond global d'intéressement visé à l'article 5 du présent Chapitre V inclut la somme des rémunérations brutes qui leur sont versées.

Article 4 – Modalités de calcul de l'intéressement collectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 3312-1 du code du travail, l'intéressement présente un caractère aléatoire. Il résulte d'une formule de calcul liée aux résultats et/ou aux performances de l'organisme.

Compte tenu des incidences sociales et fiscales que pourrait avoir une détermination erronée des critères d'intéressement aussi bien pour les salariés que pour les organismes pris en tant qu'employeurs, les règles et principes suivants sont rappelés.

4.1. – Caractère aléatoire

Les éléments pris en compte dans la formule doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : ni le versement des primes d'intéressement, ni leur montant ne peuvent être garantis. Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement peut varier d'un exercice à l'autre.

4.2. ***– Critères***

Les critères pris en compte pour le calcul de l'intéressement collectif sont négociés dans chaque organisme en lien notamment avec les objectifs et/ou les orientations stratégiques du projet d'entreprise.

Les signataires de la présente convention rappellent que l'objectivité de la prise en compte des critères retenus doit être mesurée.

Le poids respectif de chacun des critères et de leurs indicateurs peut être pondéré. Ces indicateurs et/ou leurs objectifs peuvent être modifiés ou révisés chaque année par voie d'avenant dans les conditions précisées dans l'article 1 du présent Chapitre V.

En annexe II de la présente convention, figure une liste, indicative et non exhaustive, de critères correspondant aux enjeux les plus communément répandus auxquels les organismes doivent répondre et qui peuvent fonder le contenu d'un accord d'intéressement.

La négociation locale veille, dans la mesure du possible et au regard des moyens de l'organisme à identifier des critères favorisant l'adhésion des collaborateurs de toutes les filières identifiées en son sein.

4.3. ***– Formule de calcul***

Dans le respect des dispositions de l'article L. 3314-2 du code du travail, la/les formules et les barèmes retenus localement doivent garantir le caractère aléatoire de l'intéressement. Elles doivent faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios…) et vérifiables par rapport à une situation de référence également établie. Leurs définitions figurent nécessairement dans l'accord. Elles ne peuvent reposer sur un simple montant mais doivent s'inscrire dans l'esprit de l'amélioration des résultats ou de la performance.

Article 5 – Montant global de l'intéressement collectif

Le montant global d'intéressement à distribuer aux personnels est fixé conformément aux dispositions de l'article L.3314-8 du code du travail, et s'agissant des Offices Publics de l'Habitat conformément à l'article 26 du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011.

Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne peut pas excéder annuellement 20% du total des salaires bruts versés aux personnes concernées et, le cas échéant, de la rémunération annuelle du directeur s'il bénéficie également de l'accord en application de l'article R. 421-20-1 du code de la construction et de l'habitation.

Toutefois, lorsque le résultat d'exploitation de l'organisme, est déficitaire avant la comptabilisation de subventions d'équilibre, le plafond de versement est fixé à 2 % du total visé à l'alinéa 2 du présent article.

Article 6 – Répartition individuelle de l'intéressement collectif

6.1. – Calcul de la prime individuelle d'intéressement collectif et durée de présence

La prime individuelle d'intéressement calculée selon les modalités définies aux articles 4 et 5 du présent Chapitre V peut être réduite strictement de la durée des absences des bénéficiaires intervenues au cours de l'exercice de référence.

Les périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, pour congé de deuil, les périodes d'absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, la totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle, ainsi que les périodes de mises en quarantaine au sens de l'article 3131-1 2° du Code de la santé publique sont assimilées à des périodes de présence.

6.2. – Versement de la prime individuelle d'intéressement collectif

Le bénéficiaire de l'intéressement peut, dans les quinze jours de la date à laquelle il est informé du montant lui revenant, en demander en tout ou partie le versement ou l'affectation au plan d'épargne d'entreprise. A défaut, ses droits sont affectés audit plan d'épargne et bloqués pendant la durée d'indisponibilité prévue par le plan.

Sauf exceptions, la prime individuelle d'intéressement collectif, suivant les critères et les modalités définis aux articles 3, 4 et 5 du présent Chapitre V, est versée au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice (31 mai lorsque l'exercice coïncide avec l'année civile) produit intérêt au taux fixé par les textes pour l'exercice concerné.

Ces intérêts, à la charge de l'employeur, sont versés en même temps que le principal et bénéficient des mêmes exonérations sociales et fiscales que celui-ci.

Article 7 – Information des bénéficiaires de l'intéressement collectif

7.1. – Information individuelle

L'accord d'intéressement est porté à la connaissance du personnel dans chaque organisme et une notice d'information qui précise les modalités de calcul et de répartition contenues dans cet accord est remise à chaque bénéficiaire ainsi qu'à chaque nouvel embauché.

Toute répartition individuelle de l'intéressement attribuée à un membre du personnel fait l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie, notifiée au personnel à titre individuel, indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant de la part qui revient au personnel concerné ;

- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé, ainsi que la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi dans un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Elle comporte également en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Cette notification peut être envoyée par voie électronique sauf opposition du salarié concerné.

7.2. ***– Information lors du départ du bénéficiaire***

Tout bénéficiaire quittant l'organisme reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses droits. Il doit, en outre, communiquer à l'employeur une adresse à laquelle il peut être contacté ainsi que les changements éventuels qui peuvent intervenir.

Il est rappelé que l'état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale et précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'organisme ou par l'épargnant.

Si le salarié ne peut être joint, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition selon les modalités prévues par le code du travail.

Article 8 – Suivi des accords

8.1. – Suivi au niveau national

Au niveau national, le Chapitre V de la présente convention collective fait l'objet d'un suivi annuel au sein de la CPPNI sur la base des données statistiques recueillies auprès des organismes de la branche par la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et par la Fédération des Sociétés Coopératives d'HLM.

Une rubrique spécifique sur l'intéressement collectif dans les organismes de la branche est intégrée dans le rapport de branche édité chaque année par la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et par la Fédération des Sociétés Coopératives d'HLM.

Tout organisme, ayant signé un accord sur l'intéressement, au moment d'effectuer les formalités de dépôt, envoie également une copie de son accord aux Fédérations dans le cadre de l'Observatoire de la négociation collective.

8.2. – Suivi au niveau de l'organisme

Le suivi de l'application de l'accord d'intéressement au niveau de l'organisme s'effectue conformément aux modalités prévues dans cet accord.

Article 9 – Plans d'épargne salariale

9.1. – Principes généraux

Les signataires de la présente convention rappellent aux organismes leur obligation, en principe annuelle, sauf accord fixant une périodicité plus importante, de négocier sur l'épargne salariale dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un dispositif d'épargne salariale.

Aussi, en l'absence de délégué syndical, les organismes pourvus d'un comité social et économique et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourrait être mis en œuvre un dispositif d'épargne salariale.

9.2. – Epargne salariale dans le cadre de la négociation des accords d'intéressement

Lors de la négociation des accords d'intéressement, les organismes veillent à ce que la question de la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise, interentreprises ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif soit discutée pour permettre à ce que le plus grand nombre de salariés puissent se constituer une épargne salariale.

Il est rappelé la possibilité de prévoir un abondement en cas d'affectation à un plan d'épargne d'entreprise en annexe II de la présente convention.

Dans le but d'encourager la mise en place de ces dispositifs d'épargne salariale dans les organismes, ceux-ci ont l'obligation d'ouvrir une négociation sur ce thème dans les trois ans de l'application de la présente convention collective, à défaut de dispositions similaires en vigueur dans l'organisme.

CHAPITRE VI : LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

SOUS CHAPITRE I : LA PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

I. Les obligations des Offices Publics de l'Habitat issues du décret n°2011-636 du 8 juin 2011

En application de l'article 47 du décret n°2011-636 du 8 juin 2011, les fonctionnaires placés en position de détachement auprès des Offices Publics de l'Habitat, y compris ceux qui sont détachés au sein de leurs propres établissements en application du cinquième alinéa du IV de l'article 120 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et à l'exception, le cas échéant, du fonctionnaire détaché pour exercer les fonctions de directeur, bénéficient des dispositions des articles 1 à 5 du présent Sous Chapitre I sous réserve qu'elles leur soient plus favorables que les dispositions statutaires qui les régissent dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

Article 1 - Maladie ou accident non professionnel

Lorsqu'un salarié se trouve en situation d'incapacité de travail justifiée par l'envoi de certificats médicaux, il perçoit une indemnité calculée de telle sorte que, pour une période de douze mois consécutifs, il conserve le bénéfice de son salaire brut soumis à charges sociales salariales pendant les trois premiers mois de maladie et la moitié de cette rémunération pendant les neuf mois suivants.

Lorsqu'un salarié est atteint d'une affection, dûment constatée et contrôlée dans les conditions prévues par l'article L.324-1 du code de la sécurité sociale, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qui rend nécessaire un traitement et des soins coûteux et prolongés et qui figure sur la liste prévue à l'article D.160-4 du même code, il perçoit une indemnité calculée de telle sorte que, pour une période de trois ans consécutifs au maximum, il conserve le bénéfice de son salaire brut soumis à charges sociales salariales pendant un an et la moitié de ce salaire pendant les deux années suivantes.

L'indemnité due en application de l'un ou de l'autre des deux alinéas qui précèdent est due jusqu'à ce que le salarié soit en état de reprendre son travail ou jusqu'à la reconnaissance de l'état d'invalidité ou, au plus tard, jusqu'au jour de liquidation de sa pension de vieillesse de la sécurité sociale.

Article 2 - Maladie ou accident professionnel

Si l'incapacité de travail du salarié résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par le régime général de la sécurité sociale, il perçoit une indemnité calculée de telle sorte qu'il conserve l'intégralité de son salaire brut soumis à charges sociales salariales jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son travail ou jusqu'à la reconnaissance de l'état d'incapacité permanente ou, au plus tard, jusqu'au jour de liquidation de sa pension vieillesse de la sécurité sociale.

Article 3 - Modalités du maintien de salaire

Dans chacun des cas mentionnés aux articles 1 et 2 du présent Point I du Sous Chapitre I, sont déduites du montant de l'indemnité versée au salarié les prestations versées à ce même salarié par le régime général de la sécurité sociale.

Sont également déduites les prestations versées par tout régime complémentaire de prévoyance couvrant l'Office Public de l'Habitat, mis en place au niveau de la branche ou de l'Office Public de l'Habitat.

Le salarié ne saurait en effet percevoir une indemnité de montant supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 4 - Prise en compte des périodes d'incapacité de travail dans l'ancienneté

La durée des périodes d'incapacité de travail prévues par les articles 1 et 2 du présent Point I du Sous Chapitre I entre en compte pour le calcul de l'ancienneté au sein de l'Office Public de l'Habitat

Article 5 - Capital décès

Les ayants droit, au sens des articles L.161-14-1, L.313-3 et L.381-4 du code de la sécurité sociale, d'un salarié qui décède avant son départ à la retraite bénéficient, au moment du décès et quelle qu'en soit la cause, d'un capital décès.

Ce capital est égal à douze fois la rémunération mensuelle moyenne perçue par le salarié décédé durant les dix derniers mois d'activité.

Sont déduites de ce capital décès les prestations de même nature allouées par le régime général de sécurité sociale ainsi que par l'IRCANTEC ou les régimes AGIRC-ARRCO, ainsi que, le cas échéant, par tout autre régime complémentaire de prévoyance couvrant l'Office Public de l'Habitat et mis en place au niveau de la branche ou de l'Office Public de l'Habitat

II. Le régime de protection sociale complémentaire en matière de prévoyance

Article 1 - Droit local d'Alsace Moselle

Les articles 1 et suivants du présent Point II du Sous Chapitre I tiennent compte des particularités du régime de sécurité sociale d'Alsace et de Moselle.

Article 2 - Bénéficiaires

Les articles 1 et suivants du présent Point II du Sous Chapitre I s'appliquent à tous les Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination et à tous les salariés des Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'Office Public de l'Habitat, dans la Société de coordination.

Article 3 - Garanties de prévoyance complémentaire

Les prestations définies dans le présent Point II du Sous Chapitre I constituent un socle national de prestations minimales pouvant être améliorées par accord collectif d'entreprise, par la ratification de la majorité des intéressés d'un projet proposé par le directeur, ou par décision unilatérale de ce dernier

constatée dans un écrit remis à chaque intéressé, conformément à l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

3.1 - Garanties Décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé à ses ayants droits au sens des articles L.161-14-1, L.313-3 et L.381-4 du code de la sécurité sociale, concubin, titulaire d'un PACS ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désignés, un capital décès dont le montant est établi conformément au tableau des garanties définies dans l'annexe V de la présente convention.

3.2 - Garantie Incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, le salarié bénéficiera, à compter du 91ème jour d'arrêt continu, des garanties définies dans l'annexe V de la présente convention et sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient pour le salarié à condition :

- d'avoir justifié de cette incapacité auprès de l'employeur par certificat médical ;
- de bénéficier d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires définies en annexe V de la présente convention s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale. Dans tous les cas, le montant des indemnités journalières complémentaires versées en application du régime complémentaire de prévoyance est plafonné de manière à ce que leur cumul avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne conduise pas à verser à l'intéressé un montant supérieur au salaire net qu'il aurait effectivement perçu s'il avait continué à travailler.

3.3 - Garanties Invalidité ou Incapacité permanente

Le salarié bénéficie, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail, d'une rente mensuelle versée conformément au tableau des garanties définies en annexe V de la présente convention, sous déduction de la rente mensuelle versée par la sécurité sociale.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la sécurité sociale au titre de l'incapacité temporaire prévue à l'article 3.2 du présent Point II du Sous Chapitre I.

Le salaire mensuel net de référence, pour le calcul de la garantie, est égal au douzième des salaires nets perçus par le salarié au cours des douze mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Dans tous les cas, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du régime complémentaire de prévoyance ainsi que toute rémunération ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue au bénéfice de l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la sécurité sociale. Elle est suspendue si la sécurité sociale suspend le versement de sa propre pension.

Cette rente complémentaire cesse d'être versée le jour de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale.

Article 4 - Gestion du régime de prévoyance au niveau local

Pour assurer la gestion des garanties de prévoyance définies dans le présent Point II du Sous Chapitre I, les parties signataires conviennent que les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées entre chaque Office Public de l'Habitat et Société de coordination et ses organismes assureurs.

La Fédération communiquera le texte de la présente convention aux Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination. Les garanties décrites à l'article 3 du présent Point II du Sous Chapitre I constituent un socle minimal de base pour tous les Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination, auxquelles il ne peut être dérogé que plus favorablement conformément à l'article L.2253-3 du code du travail.

Article 5 - Antériorité des accords collectifs d'entreprise

Chaque Office Public de l'Habitat et Société de coordination entrant dans le champ d'application de la présente convention décide, pour l'ensemble de ses salariés concernés par le présent Point II du Sous Chapitre I, de l'assureur de son choix sous réserve des consultations obligatoires prévues par les textes.

Les Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination disposant au jour de la signature de la présente convention d'un régime de prévoyance, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 3 du présent Point II du Sous Chapitre I pour un niveau de prestations équivalentes ou supérieures, appréciées risque par risque, peuvent maintenir leurs propres garanties.

Article 6 - Cotisations

6.1 - Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 2 du présent Point II du Sous Chapitre I sur la base des rémunérations brutes limitées aux tranches A et B de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

6.2 - Répartition et précompte

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 3 du présent Point II du Sous Chapitre I est pris en charge au minimum à hauteur de 50% par l'employeur et de 50% par le salarié au sein de chaque Office Public de l'Habitat et Société de coordination.

Les cotisations seront précomptées par l'employeur et figureront sur le bulletin de paie de chaque salarié.

6.3 - Suspension du contrat de travail

Pendant la suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès ne sont pas maintenues.

Pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues à l'article 3 du présent Point II du Sous Chapitre I en cas de décès, invalidité et incapacité permanente sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 7 - Réexamen du régime complémentaire de prévoyance

Les garanties mises en œuvre en application de l'article 3 du présent Point II du Sous Chapitre I feront l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la signature de la présente convention, pour permettre aux partenaires sociaux d'en réexaminer les conditions.

Le taux de prise en charge mis en œuvre en application de l'article 6 du présent Point II du Sous Chapitre I fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder trois ans à compter de la signature de la présente convention, pour permettre aux partenaires sociaux d'en réexaminer les conditions.

Article 8 - Suivi de gestion spécifique des accords des Offices Publics de l'Habitat et Société de coordination (Observatoire de la négociation collective)

Les modalités de mise en œuvre, par les Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination, des garanties prévues par le présent Point II du Sous Chapitre I font l'objet d'un suivi au sein de la CPPNI sur la base des données statistiques recueillies auprès des Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination par la Fédération des Offices Publics de l'Habitat. Chaque Office Public de l'Habitat et Société de coordination organisera les conditions du suivi annuel de l'application dans l'Office Public de l'Habitat, dans la Société de coordination, de ces stipulations

III. Les frais de santé

Les parties signataires de la présente convention rappellent qu'à défaut d'être couverts par des dispositions conventionnelles instaurant un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale, les Offices Publics de

l'Habitat et Sociétés de coordination ont l'obligation de négocier, en principe annuellement, sur ce thème.

Cette négociation est, en application de l'article L. 2242-8 du Code du travail, menée dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Le régime de remboursements complémentaires de frais de santé peut également, à défaut de convention ou d'accord collectif, être mis en place par ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord ou décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque intéressé.

SOUS CHAPITRE II : LES RETRAITES COMPLEMENTAIRE ET SUPPLEMENTAIRE

Article 1 - Retraite complémentaire

Les salariés relevant du Titre II du décret n°2011-636 du 8 juin 2011 sont, en application de l'article 51 de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 et du décret n°2016-904 du 1er juillet 2016 pris en son application, assujettis :

- s'ils ont été engagés avant le 1er janvier 2017, au régime de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités (IRCANTEC) sous réserve de l'absence de modification de la situation juridique de l'Office Public de l'Habitat
- s'ils ont été engagés à compter du 1er janvier 2017, aux régimes de retraite complémentaire de l'ARRCO, voire de l'AGIRC.

Les salariés en contrats aidés sont affiliés à l'IRCANTEC quelle que soit leur date d'embauche.

Article 2 : Retraite supplémentaire

Il est rappelé que pour l'application des articles L.911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, l'instauration au niveau national d'un régime de retraite supplémentaire au profit des salariés relevant du Titre II du décret n°2011-636 du 8 juin 2011 et de la présente convention collective, s'effectue au moyen d'un accord collectif conclu entre les représentants de la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et les représentants des organisations syndicales représentatives et étendu par arrêté du Ministre compétent.

Au niveau de l'Office Public de l'Habitat, de la Société de coordination, ces garanties collectives sont instituées soit par voie d'accord collectif, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le directeur général, soit par une décision unilatérale de ce dernier constatée dans un écrit remis à chaque intéressé.

CHAPITRE VII : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTE AU TRAVAIL

SOUS CHAPITRE I : LA MEDECINE DU TRAVAIL

Article I – Principes généraux

Il est rappelé que les dispositions relatives à la médecine du travail prévues au Titre II du Livre VI de la quatrième partie du code du travail s'appliquent à l'ensemble des personnels employés dans les organismes de logements sociaux sous réserve des dispositions de l'article 2 du présent Sous Chapitre.

Les services de santé au travail sont organisés conformément à la réglementation en vigueur.

Les salariés des organismes de logements sociaux sont soumis aux visites médicales et, le cas échéant, aux dispositions relatives à la surveillance médicale renforcée prévues par le code du travail.

Ainsi, la surveillance de l'état de santé des salariés est exercée essentiellement au moyen des examens médicaux suivants :

- à l'embauche, par une visite d'information et de prévention, ou s'il s'agit d'un poste présentant des risques particuliers , par une visite médicale d'aptitude ;
- de façon périodique, selon une périodicité qui peut être différente selon la nature de l'emploi du salarié ou son état de santé ;
- à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail ;
- à la reprise du travail après :
    - un congé de maternité ;
    - une absence pour cause de maladie professionnelle ;
    - une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
    - une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Des examens complémentaires peuvent être pratiqués à l'appréciation du médecin du travail.

La charge de l'organisation des visites médicales pèse sur l'employeur.

Certains salariés font l'objet d'un suivi individuel adapté, voire d'un suivi individuel renforcé, dans l'hypothèse où ils bénéficient d'une protection particulière, notamment liée à leur état de santé ou à leur âge, ou sont affectés à un poste présentant des risques particuliers.

Article 2 – Spécificités propres aux agents publics

Les Offices Publics de l'Habitat peuvent, pour leurs fonctionnaires territoriaux et leurs agents non titulaires de droit public, recourir au service de médecine préventive ou de prévention des risques professionnels créé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale.

Le médecin du centre de gestion a libre accès aux locaux de travail de l'Office Public de l'Habitat.

Les dispositions des articles R. 4624-10 et suivants du code du travail relatives aux examens médicaux ne s'appliquent ni aux fonctionnaires territoriaux, ni aux agents non titulaires de droit public employés par les Offices Publics de l'Habitat.

Pour ces agents, les examens d'aptitude physique sont ceux prévus en application du Titre II du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 et du titre Ier du décret n° 88-145 du 15 février 1988, dont le médecin du travail ne peut être chargé.

En outre, ces agents font l'objet, avant leur prise de fonction, d'un examen médical par le médecin du travail. Celui-ci est informé du poste auquel les personnels sont affectés.

Les dispositions des articles R. 4624-42 à R. 4624-44 du code du travail, relatives à la déclaration d'inaptitude, ne s'appliquent pas aux fonctionnaires territoriaux et aux agents non titulaires de droit public employés par les Offices Publics de l'Habitat. Le médecin du travail exerce à l'égard de ceux-ci les attributions dévolues au médecin de médecine professionnelle et préventive par le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, le médecin agréé continuant à exercer les attributions qui lui sont dévolues par ce même décret.

Les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires de droit public employés par les Offices Publics de l'Habitat bénéficient des dispositions de l'article 21 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

SOUS-CHAPITRE II : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'exposition à certains facteurs de risques professionnels est entendue, au regard de la loi et de la présente convention collective, comme l'exposition, dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Les situations d'exposition à certains facteurs de risques professionnels doivent, par conséquent, faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé des travailleurs.

Le personnel affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé par la médecine du travail dans le cadre des dispositions du code du travail. La détermination du personnel concerné par ce suivi est réalisée au sein des organismes en concertation avec les services de la médecine au travail.

Dans cette optique, les organismes de logements sociaux sont tenus, en application de la loi :

- d'effectuer, auprès des caisses d'assurance vieillesse, pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils définis par décret après application des mesures de protection collectives et individuelles, une déclaration annuelle d'exposition à ces facteurs de risques.

  Cette déclaration permet aux salariés d'acquérir des points stockés sur un compte professionnel de prévention. Ces points peuvent être utilisés pour suivre une formation ou financer un projet de reconversion professionnelle, passer à temps partiel avec maintien de la

rémunération ou anticiper l'âge légal de départ à la retraite dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;

- de négocier un accord d'entreprise ou de groupe relatif à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels lorsque l'organisme de logements sociaux ou le groupe compte au moins cinquante salariés et que soit 25% d'entre eux au moins sont exposés à certains facteurs de risques professionnels conduisant à la déclaration susvisée soit que leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieur à un seuil défini par décret et actuellement fixé à 0,25 . En l'absence d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord, l'organisme de logements sociaux doit élaborer un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.

  L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations d'exposition et est applicable pour une durée maximale de trois ans.

  A défaut d'être couverts par un accord ou un plan d'action, les organismes de logements sociaux sont passibles d'une pénalité.

SOUS-CHAPITRE III : LA SANTE AU TRAVAIL ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Article I – Sécurité et évaluation des risques

Les organismes de logements sociaux prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. La protection de leur santé mentale inclut la prévention des risques psychosociaux.

De même et conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

En ce qui concerne en particulier l'évaluation des risques existant au sein des organismes de logements sociaux, les parties signataires de la présente convention rappellent que tout employeur doit transcrire et mettre à jour, dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés qu'il est tenu de mener dans son organisme de logements sociaux.

Pour les organismes de moins de 50 salariés, l'évaluation des risques débouche sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés, consignées dans le DUER et ses mises à jour.

Pour les organismes d'au moins 50 salariés, le DUER est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels que l'employeur doit présenter chaque année.

Article 2 – Document unique d'évaluation des risques professionnels

Le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses versions antérieures sont conservés pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration et tenu à la disposition des personnes visées par la règlementation en vigueur dont les travailleurs et anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité, les membres de la délégation du personnel du CSE, les services de prévention et de santé au travail, les agents du système d'inspection du travail.

Les parties signataires rappellent également que les salariés disposent d'un droit d'alerte et de retrait qui, exercé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, permet de faire face efficacement à toute situation de danger ou de risque grave.

Article 3 – Secourisme et sauveteurs secouristes du Travail (SST)

Les lieux de travail doivent être équipés d'un matériel de premier secours, adapté aux risques et facilement accessible.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle incitent les organismes de la branche à évaluer, en fonction des risques présents et répertoriés dans le cadre du DUERP, l'opportunité de se doter d'un registre de déclaration des accidents bénins et la nécessité de prévoir la formation de sauveteurs secouriste du travail.

Article 4 – Information et formation et sécurité

L'employeur informe de manière appropriée les travailleurs chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail.

Les travailleurs reçoivent une formation spécifique relative aux prescriptions à respecter, aux conditions d'exécution des travaux et aux matériels et outillages à utiliser et renouvelée et complétée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte les évolutions des équipements de travail et des techniques correspondantes

Article 5 – Risques liés à la manutention manuelle

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées ou utiliser les moyens adéquats et les équipements mécaniques nécessaires, afin de limiter le recours à la manutention manuelle de charges.

Dans le cadre de la manutention manuelle, il est rappelé que la formation aux gestes et postures est obligatoire. Elle fait partie des mesures de prévention des risques que l'employeur doit mettre en place pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs. L'employeur doit mettre en place une formation à la santé et à la sécurité à caractère pratique visant à instruire les travailleurs sur les gestes et postures à adopter pour réaliser en sécurité les manutentions manuelles.

Article 6 – Rôle de la branche en matière de santé, conditions de travail et de prévention des risques professionnelles

La refondation du droit du travail depuis la Loi Travail du 8 août 2016 a renforcé le rôle de veille de la branche professionnelle en matière de conditions de travail dans les organismes relevant de son champ d'application.

Afin d'assurer pleinement ce rôle, les partenaires sociaux de la branche souhaitent réaliser une étude pour établir un état des lieux des besoins des structures et des bonnes pratiques déjà à l'œuvre. Ce diagnostic permettra l'élaboration de grandes priorités et/ou axes de travail / réflexion sur les conditions de travail, et le cas échéant des outils / méthodes, adaptés aux métiers et situation de travail propre au secteur d'activité pour promouvoir les initiatives positives des organismes.

Ce travail mené au niveau de la branche pourra ainsi participer à la proposition de solutions adaptées que les organismes pourront décliner et adapter au niveau local.

CHAPITRE VIII : LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION SYNDICALE

SOUS-CHAPITRE I : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

I. Le financement de la formation professionnelle

Article 1 - Modalités de financement de la formation professionnelle

1.1 - Versements légaux au titre du développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Les contributions légales au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage sont constituées par :

- la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

L'assujettissement d'un organisme au versement de ces contributions est déterminé conformément à la règlementation en vigueur. La réglementation relative à l'apprentissage prévoit notamment des

dérogations quant à l'assujettissement de certains employeurs, dans les conditions prévues à l'article L6241-1 du code du travail.

Les organismes de la branche s'acquittent de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, calculée sur la base du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

L'organisme qui emploie des salariés en contrat de travail à durée déterminée (« CDD ») s'acquitte également d'une contribution pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Cette contribution est dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un CDD.

Il est rappelé que certains CDD, ayant pour objet principal l'accès ou le maintien dans l'emploi des salariés par la formation professionnelle ou en alternance et ceux visant les salariés occupant un emploi à caractère saisonnier, ne donnent pas lieu au versement de cette contribution.

Il est également rappelé qu'en application des dispositions de l'article L451-18 du code général de la Fonction publique une cotisation est également versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour chaque agent de droit public des Offices publics de l'habitat.

1.2 - Versements volontaires au titre du développement de la formation professionnelle continue

Outre les obligations légales de versement auxquelles ils sont, le cas échéant, assujettis, les organismes de la branche peuvent librement choisir d'effectuer un versement volontaire supplémentaire aux contributions légales.

1.3 - Versements conventionnels supplémentaires au titre du développement de la formation professionnelle continue

i. La contribution supplémentaire conventionnelle

Afin de construire une politique de branche commune et cohérente autour de la formation professionnelle, une contribution supplémentaire conventionnelle, à la charge des organismes, est mise en place pour l'ensemble des organismes. Elle vise à maintenir un effort pour promouvoir le développement des compétences et favoriser les perspectives d'évolution professionnelle du personnel de la branche.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est fixée à 0,30% du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Elle est versée à l'opérateur de compétences désigné par la branche, sous réserve d'une éventuelle évolution de la règlementation en vigueur désignant un autre collecteur à titre obligatoire.

Dans le cadre de ce fond conventionnel de branche, les priorités de formations liées aux métiers du secteur professionnel, après recensement des besoins et des attentes des organismes sont définies au niveau de la branche. Ces informations sont remontées et adressées à l'Observatoire des métiers et des qualifications ainsi qu'à la CPNEF pour décision finale sur les axes prioritaires dégagés.

Les priorités sont définies au regard notamment des études commandées à l'Observatoire des métiers et des qualifications ainsi qu'aux chiffres que l'étude a mis en exergue pour servir de repères et d'outils d'aide à la décision.

Les fonds paritaires tant ceux maintenus sur les anciens périmètres préexistant à l'arrêté du 16 novembre 2018 que le fonds conventionnel commun qui sera créé au 1er janvier 2026, et leurs modalités de gestion (collecte, gestion administrative, technique et financière) font l'objet d'une description détaillée selon un formalisme convenu avec l'OPCO et dans le règlement intérieur de la CPNEF, sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCO et du rôle des sections paritaires professionnelles tels qu'ils résultent de l'article R. 6332-8 du code du travail.

Les contributions supplémentaires conventionnelles font l'objet de frais de gestion prélevés de la part de l'OPCO que celui-ci précise à la CPNEF de la branche avant le lancement de chaque campagne de collecte auprès des organismes.

ii. Mise en place d'une période transitoire concernant la mutualisation des versements réalisés au titre du développement de la formation professionnelle continue

Les versements conventionnels réalisés au titre du développement de la formation professionnelle continue ont vocation, à terme, à être mutualisés entre l'ensemble des organismes relevant du champ d'application de la présente convention.

Compte tenu du contexte de fusion des branches professionnelles, les parties conviennent expressément de la création d'un fonds conventionnel mutualisé commun à la branche au plus tard à compter du 1er janvier 2026. Ils disposeront ainsi d'un délai jusqu'au 31 décembre 2025 pour définir les modalités de fonctionnement et les priorités de formation arrêtées dans le cadre de la CPNEF, concernant l'usage de ce fond.

En parallèle, les parties conviennent :

- de maintenir les deux fonds conventionnels distincts créés dans les périmètres préexistant à l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018. Ces deux fonds constitués, d'une part, par les versements des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination et, d'autre part, par les versements des Sociétés coopératives d'HLM ont vocation à subsister jusqu'au 31 décembre 2025 ;

- que la gestion et l'utilisation de ces fonds distincts demeurent strictement réalisées sur leur périmètre respectif. Il en est de même, jusqu'à la mise en place du fonds conventionnel mutualisé commun, de la cotisation conventionnelle prévue par les dispositions du présent article, dont la collecte, la gestion et l'utilisation seront également assurées de manière distincte.

Article 2 – Opérateur de compétences

Le financement de la formation professionnelle passe par les OPCO et leur capacité de collecte des contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires auprès des adhérents de la

branche, mais également en fonction de la qualité de gestion de ceux-ci dans les relations partenariales qu'ils nouent avec la branche et ses entreprises adhérentes.

Les parties signataires désignent Uniformation en tant qu'OPCO de la branche.

L'existence de dispositifs tels que la contribution conventionnelle prévue 1.3 de l'article 1 du point I. du présent sous-chapitre est de nature à ce que les parties signataires soient particulièrement attentives aux services rendus par l'OPCO à la branche.

Ainsi, sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCO et du rôle des sections paritaires professionnelles tels qu'ils résultent de l'article R. 6332-8 du code du travail, il appartient à la CPNEF de la branche de définir avec l'OPCO désigné, selon un formalisme convenu avec lui, une liste d'engagements réciproques et de services attendus et de partenariat pour l'optimisation des financements de la formation professionnelle en contrepartie des fonds qui lui sont confiés.

La branche rappelle ainsi son attachement, au-delà des services de l'OPCO, à son rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches, son rôle d'optimisation des financements mais également à la recherche de tout fonds, type FNE, FSE ou autre permettant d'accompagner les projets de formation des organismes notamment dans une logique de GEPP.

II. La formation à l'initiative de l'employeur : le plan de développement des compétences

Article I – Principes

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Ces actions de formation sont mises en œuvre par le plan de développement de compétences.

Les plans de développement des compétences des organismes de la branche s'inscrivent dans leur démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les organismes veillent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective en principe annuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

La branche considère que le plan de développement des compétences constitue un outil stratégique à même de servir la stratégie de développement et de qualification des entreprises.

Le plan de développement des compétences décrit, à partir des orientations stratégiques, s'il y a lieu, les actions de formation mises en œuvre par l'entreprise au profit des salariés en précisant les publics concernés et les objectifs professionnels recherchés.

Il vise notamment à :

- préparer la gestion des emplois et des compétences dans les entreprises pour appréhender les différentes évolutions ;
- adapter les compétences des salariés à l'évolution des métiers ;
- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise ;
- développer les compétences et les qualifications.

Les actions concourant au développement des compétences sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les actions de formation par alternance.

La nature des actions figurant dans le plan de développement des compétences des organismes est déterminée par leur stratégie sur leurs territoires d'intervention, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies utilisées par l'organisme.

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du plan de développement des compétences. Les organismes s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient notamment leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement et d'autre part, des priorités définies dans la présente convention au niveau de la branche, ainsi que la répartition des catégories professionnelles, des implantations géographiques de l'organisme et des salariés en déplacement.

Article 2 – Consultation du CSE sur la formation et la GEPP

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur la politique sociale, notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à des stages. Cette consultation porte en outre, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences.

III. La formation à l'initiative du salarié

Article 1 – Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF a pour double vocation de répondre à une démarche personnelle lorsqu'il est activé en tant que demandeur d'emploi ou en dehors du temps de travail, et à un intérêt d'Entreprise lorsqu'il est activé en tout ou partie pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Il permet à toute personne dès son entrée sur le marché du travail et durant toute sa vie, d'accéder aux actions de formation éligibles définies à l'article 1.2 du présent article.

1.1 – Droits au compte personnel de formation

Le CPF s'alimente en euros au titre de chaque année et le cas échéant par des abondements en droits complémentaires.

Un prorata est effectué pour les personnes ne travaillant pas à temps complet.

Il est rappelé ici que le CPF est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations sur une plateforme internet ou une application mobile externe à l'organisme. Il est donc rappelé que tous les salariés doivent ouvrir leur CPF via le site Internet : http://www.moncompteformation.gouv.fr.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est requis. Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF adresse une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- soixante jours calendaires avant le début de la formation, si elle dure moins de six mois ;
- cent vingt jours calendaires avant le début de la formation si elle dure six mois ou plus.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

1.2. – Actions de formation éligibles au compte personnel de formation

Sont éligibles au CPF :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique des certifications et habilitations comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (dit CLEA);
- la réalisation des bilans de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice par les bénévoles et volontaires en service civique de leurs missions avec les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen ;

1.3 – Règles d'alimentation

Le CPF est alimenté, chaque année, en euros, en fonction, en principe, de la durée du travail du salarié.

Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année (temps plein ou au moins mi-temps) est alimenté à hauteur de 500€ au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5.000€.

Le CPF du salarié à temps partiel, dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant de 500€, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Le CPF du salarié n'ayant pas atteint un niveau 3 de qualification (CAP, BEP) au sens du cadre national des certifications professionnelles, qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800€, dans la limite d'un plafond de 8.000€. Le bénéfice de cette majoration est subordonné au respect de formalités légales déclaratives.

Le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés bénéficie d'une alimentation majorée de 300€ par an, soit un total de 800€ par an, dans la limite du plafond de 8.000€.

1.4 – Abondement complémentaire au titre du compte personnel de formation

Lorsque le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, le compte peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation, conformément à l'article L.6323-4 du code du travail.

Ces abondements peuvent être financés principalement par l'employeur et notamment de façon complémentaire par :

- l'Etat et les régions ;

- l'Association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) ;

- Pôle Emploi

- l'organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention (CNAV) à la demande du salarié ;

- l'organisme chargé de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, à la demande du salarié (CNAM) ;

Les partenaires sociaux encouragent les organismes à engager une négociation locale portant sur les modalités éventuelles d'abondement du CPF lorsque le projet de formation s'inscrit dans les orientations de l'organisme en matière de formation professionnelle ou a été validée lors de l'entretien professionnel et que le cout de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation.

Conformément aux dispositions légales, la négociation porte alors sur les modalités d'abondement, les formations éligibles et les salariés prioritaires.

1.5 – Dispositions spécifiques propres aux fonctionnaires

Les parties rappellent, que les fonctionnaires travaillant dans les Offices Publics de l'habitat ont accès à un compte personnel de formation comportant certaines dispositions spécifiques précisées par le Code général de la fonction publique (Articles L422-8 à L422-19).

Article 2 – CPF de transition professionnelle

Il est rappelé que tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique),destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions légales applicables.

IV. L'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Article 1 – Entretien annuel d'évaluation

Cet entretien d'évaluation, qui doit se tenir avant le 30 avril de chaque année, a pour objet d'évaluer l'activité du salarié au cours de l'année précédente. Il constitue également l'occasion d'évoquer son évolution professionnelle et sa rémunération.

Il est rappelé que le personnel a droit, à sa demande, à un entretien avec un membre de la direction.

En application de l'article 47 du décret n°2011-636 du 8 juin 2011, les fonctionnaires placés en position de détachement auprès des Offices Publics de l'Habitat, y compris ceux qui sont détachés au sein de leurs propres établissements en application du cinquième alinéa du IV de l'article 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et à l'exception, le cas échéant, du fonctionnaire détaché pour exercer les fonctions de directeur général, bénéficient de cet entretien d'évaluation.

Article 2 – Entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel, réalisé tous les trois ans, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. A la demande expresse du salarié qui dispose d'un projet professionnel particulier, la périodicité de l'entretien peut être réduite à deux ans.

Cet entretien professionnel doit permettre au salarié de se projeter et de réfléchir à son parcours professionnel. Chaque entretien professionnel donne lieu à une formalisation écrite (papier ou numérique) remise ou accessible numériquement au salarié.

Il est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé

sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. A la demande du salarié, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les six ans, lors de l'entretien professionnel, employeur et salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l'organisme.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus par le présent article et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les organismes d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, c'est-à-dire qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de la règlementation en vigueur, son compte personnel est abondé dans les conditions fixées par la loi.

L'entretien professionnel est un outil stratégique pour identifier les perspectives d'évolution professionnelle envisageables pour les salariés, les besoins en compétences de l'organisation et les actions à mettre en œuvre.

A l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur informe le salarié, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle. Le conseil en évolution professionnelle prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible (via le site internet https://mon-cep.org/) à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification. Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

V. Les dispositifs de formation en alternance

Article 1 – Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales en vigueur et aux précédentes décisions prises par la CPNEF de la branche dans ce domaine, les signataires donnent mandat à cette Commission pour fixer les montants de prise en charge qui seront proposés sur l'analyse des statistiques présentée par l'OPCO de la branche dans le respect des dispositions du règlement intérieur de la branche.

L'OPCO désigné par la branche a pour mission d'accompagner les organismes de la branche dans l'optimisation des budgets liés à la professionnalisation.

Conformément aux dispositions du Code du travail et notamment de l'article L. 6325-12 du Code du travail, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et vingt-quatre mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires peut être allongée à trente-six mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, soit pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, les bénéficiaires d'un minima social ou d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions du Code du travail et notamment de l'article L. 6325-14, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre de contrats à durée indéterminée, pour l'ensemble des bénéficiaires de ces enseignements.

Article 2 – Apprentissage

L'OPCO actuel de la branche est habilité à gérer les fonds issus de l'apprentissage.

2.1 – Engagement de la branche en faveur du développement l'apprentissage

La branche a pour ambition à son niveau :

- de multiplier par 2 en moyenne au niveau national le nombre de contrats d'apprentissage conclus au sein des organismes dans un délai de 3 ans à compter du 1er janvier 2024 (le volume d'apprentis au 31/12/22 étant de 720, l'objectif est d'atteindre 1270 ou 1900 apprentis à l'issue de ce délai) ;
- de suivre l'indicateur du taux de pérennité de recrutement et de s'assurer que celui-ci atteindra en moyenne au niveau national au moins 50 % de ces apprentis à l'issue de leur contrat.

L'atteinte de cet objectif est indissociable des évolutions de la règlementation en vigueur et des actions nécessaires au développement de l'apprentissage, en particulier en matière d'ingénierie de formation compatible avec l'apprentissage et les attentes de la profession (référentiels d'activité / de compétences et de formation des professions du logement social).

L'apprentissage, à l'instar des autres dispositifs de formation, doit contribuer à l'élaboration de parcours professionnels diversifiés. Il participe à la politique de l'emploi, dans un contexte de pénurie de salariés exerçant certains métiers des entreprises de la branche professionnelle.

Les parties estiment que ce dispositif de formation en alternance est essentiel en ce qu'il constitue un facteur d'intégration professionnelle des salariés permettant de contribuer ultérieurement à leur évolution au sein de l'organisme.

Concomitamment, les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer de l'ingénierie de formation dans la mesure des moyens affectés au fonds conventionnel mutualisé commun ayant vocation à être mis en œuvre à l'avenir et dans le respect du cadre réglementaire de l'apprentissage.

En cela, leur objectif est de contribuer au développement de l'apprentissage par l'adaptation des référentiels de formation existants, ayant vocation à être complétés par des modules de formation permettant d'acquérir les compétences spécifiques et nécessaires à l'exercice des métiers du logement social.

Le développement de l'apprentissage doit être favorisé, en lien avec un CFA, sur tous les territoires où la branche peut intervenir, dont font partie les CFA d'entreprises et autres Unités de Formation d'Apprentissage (UFA) réparties dans toutes les régions, pour tous les métiers correspondant à des besoins en recrutement.

La démarche volontariste de la branche répond à des enjeux d'attractivité du secteur du logement social et d'adaptation des formations existantes aux spécificités des professions du secteur, ce qui implique également de solliciter le soutien de l'État au plus haut niveau.

2.2 – Contrat d'apprentissage

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage et alternance.

L'apprentissage concourt en effet aux objectifs éducatifs fixés par les pouvoirs publics. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage, conclu conformément aux articles L. 6221-1 et suivants du code du travail, peut avoir une durée déterminée ou indéterminée. Il peut être conclu entre 16 ans au moins et 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Dans certaines conditions, le minimum d'âge peut être abaissé à 15 ans.

La période d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, celle-ci variant en principe de 6 mois à 3 ans en fonction de la profession et des niveaux de qualification acquis et visés.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

VI. Les tuteurs et maîtres d'apprentissage

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat, est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, tels que le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage ou la reconversion ou promotion par alternance.

Les partenaires sociaux incitent les organismes à ce qu'une négociation locale soit engagée en vue de valoriser la fonction tutorale et de maitre d'apprentissage. Cette négociation permet d'aborder notamment, la prise en compte de l'exercice de ces missions dans le cadre de l'entretien professionnel, les modalités de mise en œuvre des missions et les éventuelles contreparties à l'exercice de la fonction de tuteur ou de maitre d'apprentissage

Article I – Les tuteurs

Dans le prolongement et dans le respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires, les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur dans le cadre des actions de professionnalisation et des actions de reconversion ou de promotion en alternance, dont les missions essentielles sont de contribuer à l'acquisition de compétences, de connaissances et d'aptitudes professionnelles :

- accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation ;
- contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- organiser dans l'organisme l'activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service formation chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise ;
- assurer la communication avec le manager ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat, de la période de professionnalisation, etc., et à l'évaluation du suivi de la formation ;
- évaluer le niveau des compétences acquises en fin de dispositif/formation.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou reconversion ou promotion par alternance.

L'employeur accorde au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales et notamment en fonction du nombre de personnes tutorées. Il prend toutes les mesures d'organisation et d'aménagement du travail en vue d'adapter la charge de travail de l'intéressé préalablement à la prise de fonction tutorale.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique de tutorat, tant sur le plan pédagogique qu'organisationnelle. La formation vise à permettre au tuteur d'assurer le suivi des salariés en alternance, notamment lors de leur premier tutorat ou de mettre à jour ses connaissances en la matière, au bout de quatre ans dans le cadre de formations de tutorat ultérieures.

L'OPCO de la branche et l'AGEFIPH peuvent assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation, et proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat.

Les conditions d'exercice de la mission du tuteur sont organisées au sein des entreprises et font l'objet d'une convention tripartite entre l'employeur, le tuteur et le tutoré.

S'agissant du tutorat, il fait l'objet d'une prise en charge conformément aux montants maximums prévus par la législation en vigueur.

Article 2 – Les maîtres d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atout pour l'entreprise mais également pour le jeune apprenti. Il améliore l'intégration des jeunes, diffuse la culture de l'organisme et de l'alternance dans l'organisme, et concourt à la fidélisation des salariés.

Un maître d'apprentissage ne peut pas assurer le suivi de plus de deux apprentis en même temps.

Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'organisme);
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'organisme, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou dans le cadre du dispositif « Pro-A ».

L'apprenti est rémunéré selon un barème déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Les signataires rappellent aux organismes qu'ils ont la possibilité s'ils le souhaitent de valoriser la rémunération des apprentis.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans, le taux de rémunération est relevé à partir du 1er jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension.

VII. Les autres dispositifs

Article 1 – Préparation opérationnelle à l'emploi

Pour les organismes, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qu'elle soit individuelle ou collective, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement, voire de pré-recrutement ou d'intégration dans l'emploi. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sein des organismes.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès aux métiers de la branche, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et de mise(s) en situation professionnelle au sein des organismes.

La mise en œuvre s'effectue en lien avec l'OPCO de la branche, Pôle Emploi et l'organisme, et le cas échéant, la CPNEF.

Les organismes de la branche sont encouragés à mobiliser ce dispositif d'intégration des demandeurs d'emploi, permettant d'embaucher, à l'issue d'une formation interne ou externe définie avec l'organisme et prévoyant une période d'application en entreprise, sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail.

Article 2 – Validation des acquis et de l'expérience

Toute personne justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée, peut demander la validation des acquis de l'expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEF, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La validation des acquis de l'expérience peut se dérouler à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences avec l'accord du salarié ou à l'initiative de ce dernier.

Le salarié faisant valider les acquis de son expérience peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée maximale de 48 heures, consécutives ou non, pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité et bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation. Il doit en formuler la demande au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience, à charge pour l'employeur d'y répondre dans les trente jours suivant sa réception (accord ou report dans la limite de six mois).

Il peut solliciter la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé par l'OPCO laquelle lui permet en outre de bénéficier du maintien de sa rémunération.

VIII. Les actions de formation et publics prioritaires de branche

A la date de signature de la présente convention, les partenaires sociaux s'entendent pour confier à la CPNEF en lien avec l'Observatoire des métiers et des qualifications, le soin de définir les nouvelles orientations du fond conventionnel et le cas échéant les publics considérés comme prioritaires.

SOUS-CHAPITRE II : LE CONGE DE FORMATION SYNDICALE

Article 1 – Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Les salariés souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale peuvent bénéficier du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale visé aux articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail. Il est notamment financé par une contribution légale patronale de 0,016 % recouvrée par l'Urssaf.

Article 2 – Contribution mutualisée à la formation syndicale

Dans le but de conforter le dialogue social dans la branche, les parties signataires de la présente convention disposent d'une contribution financière mutualisée au niveau de la branche afin de compléter le financement de ce dispositif pour les salariés des organismes de la branche, parallèlement à la prise en charge du congé légal.

2.1 – Niveau de la contribution conventionnelle financière des organismes et sa mutualisation

La contribution conventionnelle financière est due par l'ensemble des organismes de la branche. Elle est fixée à 0,016 % de la masse salariale brute de l'année civile précédant l'appel de la contribution.

Elle est collectée annuellement et mutualisée dans le cadre d'un « compte congé de formation syndicale ».

2.2 – Utilisation des ressources de la contribution mutualisée

Les ressources sont destinées :

- au remboursement aux organismes de la branche de la rémunération (et charges afférentes) de leurs salariés bénéficiaires ;
- au remboursement aux organismes de formation agréés (ou le cas échéant directement aux salariés) des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration engagés dans ce cadre selon les barèmes fixés paritairement ;

- à la prise en charge du coût d'éventuelles prestations externes dans le cadre de stages organisés au bénéfice exclusif de salariés d'organismes de la branche.

2.3 – Gestion de la contribution mutualisée de la formation syndicale

La contribution mutualisée à la formation syndicale est gérée par la CPNEF.

Une délégation de gestion de compte est donnée par la CPNEF à l'OPCO de la branche qui perçoit la contribution conventionnelle auprès des organismes de la branche.

La CPNEF statue au moins une fois par an sur les modalités de la collecte des contributions des organismes de la branche et les règles de prise en charge des dépenses mentionnées à l'article 2.2.

Elle est trimestriellement destinataire du bilan de l'utilisation des ressources de la contribution mutualisée à la formation syndicale, réalisé par l'OPCO des contributions au financement de la formation professionnelle des organismes de la branche et actualisé annuellement en fonction de la collecte et des dépenses.

2.4 – Mutualisation des fonds et des reliquats issus de la contribution financière à la formation syndicale des organismes de la branche

Les parties constatent qu'une contribution conventionnelle financière mutualisée avait été mise en place dans chacune des branches préexistant à l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018 selon un taux, une assiette et des pratiques de gestion en tous points identiques.

Dans ces conditions, les parties conviennent de procéder à la mutualisation des fonds issus des versements des organismes appartenant au champ d'application des branches désormais fusionnées conformément à l'arrêté précité (des Offices publics de l'Habitat et des Sociétés de coordination d'une part et d'autre part, des Sociétés coopératives d'HLM) au sein d'un fonds commun à compter du 1er janvier 2024. Les éventuels reliquats subsistants seront intégralement affectés à ce nouveau fonds commun, au sein d'un même « compte congé de formation syndicale » tel que visé à l'article 2.1 du présent sous-chapitre.

CHAPITRE IX : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

SOUS CHAPITRE I : L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité de traitement et à la prévention des discriminations.

Elles s'engagent à ce titre à respecter les obligations de négocier qui leur incombent, notamment en matière de salaires et de classifications ainsi que d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visée aux articles L.1142-1, L.3221-1 et suivants du code du travail, en prenant soin de déterminer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés.

Les Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination doivent, en outre respecter leurs obligations de négocier au niveau de l'entreprise, veiller à ce qu'aucune décision en matière d'embauche, de classification, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de formation, de promotion professionnelle, de mesures disciplinaires ou de rupture du contrat de travail ne résulte de la prise en compte d'un motif prohibé par la réglementation en vigueur.
Ils doivent prendre les mesures adaptées pour prévenir, identifier et remédier aux éventuelles inégalités de traitement ou discriminations constatées, en fonction de leur taille ainsi que de la diversité et de l'hétérogénéité des situations rencontrées en leur sein.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent qu'ils devront notamment faire application des mesures ci-après décrites. Leur mise en œuvre fera l'objet d'un suivi par la CPPNI au moyen des indicateurs figurant à l'annexe IV de la présente convention, communiqués chaque année par la Fédération des Offices Publics de l'Habitat à ladite Commission.

Les directions des Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination pourront être saisies de toute difficulté d'ordre collectif ou individuel constatées dans l'application de ces principes et émettre des avis en vue d'y apporter des solutions. A défaut de règlement du différend au niveau de l'Office Public de l'Habitat, de la Société de coordination, il pourra être porté devant la CPPNI.

Article I - Réduction des écarts de rémunération constatés

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. Ainsi, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes objectives et identiques pour les deux sexes (catégories, critères de classification et de promotion, bases de calcul de la rémunération, modes d'évaluation des emplois).

Au sein de la branche, la classification des salariés telle qu'elle est prévue au sous chapitre II du chapitre III de la Convention collective nationale permet de déterminer le salaire minimum auquel le salarié peut prétendre. Cette classification est fondée sur un principe de critères classants dont l'application doit être strictement neutre. Aucune différentiation fondée sur le sexe du salarié ne peut être opérée dans l'application de ces critères classants, tant au moment de l'embauche du salarié que tout au long de la relation de travail.

Les Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination mettent en place les descriptions des emplois et les moyens d'appréciation des parcours et des résultats professionnels. En particulier, le parcours professionnel et les résultats obtenus seront consignés par l'entretien annuel individuel dont les conclusions seront communiquées à chaque salarié.

Les écarts de rémunération mis en évidence dans l'Office Public de l'Habitat, dans la Société de coordination, dans ce cadre ainsi qu'au regard notamment des informations de la base de données économiques et sociales et des informations communiquées au titre de la consultation du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi feront, lors de la négociation annuelle, l'objet d'une discussion sur les opportunités et les modalités de réduction des écarts constatés. La négociation annuelle obligatoire prendra en compte, dans l'évolution de la masse salariale, les priorités définies pour la réduction des écarts de rémunération et les résultats de leur mise en œuvre visant à corriger les écarts résiduels de rémunération non justifiés. Les écarts les plus importants identifiés dans l'Office Public de l'Habitat, la Société de coordination doivent être traités en priorité. La négociation annuelle obligatoire permettra de suivre la mise en œuvre des mesures définies les années précédentes pour atteindre cet objectif.

Il est rappelé que les bénéficiaires des congés de maternité et de paternité doivent se voir garantir leur situation salariale. A ce titre, les salariés concernés bénéficient des augmentations collectives correspondant à la classification de leur emploi, intervenues pendant la durée de ces congés.

Il est préconisé que les mesures tendant à garantir la situation salariale des bénéficiaires des congés de maternité et de paternité soient prises en compte le plus rapidement possible après réalisation tous les ans d'un décompte du nombre de salariés ayant bénéficié de ce type de congés. Les partenaires sociaux souhaitent tendre à neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité, sur l'évolution des rémunérations entre les hommes et les femmes.

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés dans la convention collective du personnel des OPH et Sociétés de coordination afin de prendre les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison. Pour réaliser cette comparaison, les partenaires sociaux de la branche invitent les organismes à prendre appui sur les indicateurs de rémunérations intégrés dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 dans le cadre de l'Index égalité professionnelle Femmes-Hommes.

Pour les OPH et Sociétés de coordination, comptant plus de 50 salariés, soumis à l'établissement de l'Index égalité, lorsque les résultats de celui-ci sont inférieurs à 75 points, l'employeur veillera, dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle (ou à défaut le plan d'action), à proposer des actions pour améliorer les résultats de l'index en priorisant les actions visant les critères ayant obtenus les moins bons résultats. Les OPH et Sociétés de coordination comptant moins de 50 salariés peuvent s'appuyer également sur cette démarche, pour déterminer leurs axes de progression. Une attention particulière doit être portée en matière d'égalité de rémunération et en cas d'écarts de salaires non expliqués par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe, l'organisme devra traiter ces écarts en priorité dans les mois qui suivent la constatation non objectivée.

Un indicateur dédié à la mesure des écarts de rémunération entre femmes et hommes, portant sur le personnel du secteur des OPH et Sociétés de coordination, est intégré au rapport de branche annuel. Les partenaires sociaux de la branche constatent que l'écart de rémunération de base du secteur des OPH et Sociétés de coordination est de faible ampleur mais reste actuellement en défaveur des femmes : l'écart moyen national ajusté du salaire de base mensuel entre femmes et hommes est de -2,5%, selon le rapport de branche 2020, établi sur les données au 31 décembre 2019. A titre indicatif, la méthode de calcul au niveau national des écarts bruts et ajustés sur le salaire de base est précisée en annexe IV du présent avenant.

La branche souhaite encourager la poursuite des mesures visant la suppression de tout écart de rémunération de base qui ne serait pas fondé sur un motif objectif. La branche se donne comme ambition de parvenir à la suppression de ces écarts à horizon 2025.

A cette fin, au niveau national la branche se fixe un objectif complémentaire, au sein de chaque catégorie et niveau d'emploi, de réduire de 20% les écarts subsistants au niveau de la branche au terme du délai de 5 ans. L'atteinte de ces objectifs sera suivie à l'aide des indicateurs relatifs à l'égalité femmes-hommes du rapport de branche.

La mise en œuvre des mesures visant la suppression des écarts de rémunération fondés sur un motif discriminant sera suivie annuellement lors de la négociation sur les salaires (article L. 2241 du code du travail).

Les parties signataires de la présente convention s'engagent également à mener les actions nécessaires à la réduction de ces écarts, en particulier au travers :

- de la négociation, en principe tous les trois ans, des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités constatées ;
- des négociations, en principe annuelles sur les salaires et quinquennale sur les classifications, visant à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- du suivi des mesures de rattrapage salariales arrêtées dans le cadre de la négociation sur salaires.

Article 2 – Actions spécifiques pour la mixité des métiers et des emplois

Les Offices publics de l'habitat et Sociétés de coordination sont invités à mener des actions concrètes afin de tenter de rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représenté.e.s.

1. Les objectifs pour l'équilibre dans les recrutements

La mixité professionnelle s'entend de la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle, un même métier sans être forcément paritaire. Les partenaires sociaux rappellent que la mixité constatée au niveau de la branche n'est pas obligatoirement synonyme de mixité des métiers.

La branche professionnelle, s'engage au travers des recrutements et mobilités réalisées au sein des OPH et Sociétés de coordination à promouvoir et renforcer la mixité dans les différents emplois afin de faire progresser les niveaux de mixité par emploi. A ce titre, le recrutement par la voie de l'alternance est un levier pour renforcer la mixité, que la branche souhaite encourager, il permet de toucher des publics jeunes, de faciliter les choix d'orientations professionnelles atypiques en procurant une alternance (ou un stage) aux étudiant.e.s. Cet axe permet également de renforcer le lien des OPH et Sociétés de coordination avec les établissements d'enseignements. Par ce rapprochement, des actions de promotion des métiers les plus féminisés auprès de jeunes hommes et inversement pourraient ainsi être développées.

Les partenaires sociaux au présent avenant rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en entreprise en raison de critères discriminants comme le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces critères ne peuvent pas davantage influer la rémunération à l'embauche ou le positionnement dans la grille de classification.

Lorsque l'employeur fait appel au concours de cabinets de recrutement externe, il veille au respect de l'application de ces principes.

Ce principe de non-discrimination implique, pour respecter une parfaite neutralité dans la rédaction des offres d'emploi, que la Fédération et ses adhérents veillent et modifient, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et d'emplois qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculeraient des stéréotypes discriminatoires.
Du côté des organismes, il leur est conseillé d'harmoniser les pratiques de rédaction d'offres d'emploi internes et externes. Par exemple, dans les offres d'emploi internes ou externes, la dénomination des emplois mentionne les deux genres ou est non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante, notamment en ce qui concerne la définition des critères de recrutement. Ceux-ci doivent en conséquence être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. La même vigilance doit être appliquée dans la rédaction des fiches de poste.

2. La formation des équipes gestionnaires des ressources humaines et du management

Les personnes chargées du recrutement sont en première ligne pour veiller à la parité, d'où la mise en place d'actions de formation ou de sensibilisation bénéficiant spécifiquement à cette catégorie de professionnels. Il est rappelé que, depuis la loi n° 2017-86 relative à l'Égalité et à la Citoyenneté du 27 janvier 2017, les employés chargés de la mission de recrutement doivent recevoir une formation à la non-discrimination à l'embauche une fois tous les cinq ans.

Afin de remplir cet objectif, la Fédération veillera à ce qu'une formation spécifique soit inscrite et déployée dans un des dispositifs du fonds conventionnel de branche. De plus, des formations sur le thème de la diversité seront organisées à destination des équipes RH et aux managers pour les aider à identifier les différents types de discrimination et à développer les bonnes pratiques.

Enfin, les OPH et Sociétés de coordination s'engagent à former leurs managers en situation de recrutement à la non-discrimination dans le but de veiller à la parité parmi les candidatures sélectionnées. Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les OPH et Sociétés de coordination intègrent plus globalement dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

3. Les actions pour favoriser la mixité des métiers

Afin d'inciter les femmes à postuler sur des métiers masculinisés et inciter les hommes à postuler sur des métiers féminisés, les offices publics de l'habitat sont invités à évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité. Les partenaires sociaux invitent les OPH et Sociétés de coordination à rechercher l'échange avec le comité social économique sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et aux moyens de les lever, qui peuvent notamment passer par :

- des adaptations des conditions de travail pour permettre d'accueillir des femmes dans un métier très masculinisé (et inversement) : par exemple anticiper, préparer et informer une équipe avant l'accueil d'une personne dont le sexe est sous représenté (sensibilisation aux stéréotypes, lutte contre le harcèlement/la discrimination, sensibilisation des « clients »), veiller à l'adaptation logistique (ex : vestiaires séparés, outils adaptés, sanitaires) ;

- la lutte contre les stéréotypes liés au sexe et l'adoption d'un langage non discriminant en interne comme en externe, dans tous les supports de communication

- la proposition de séances d'information découverte d'un métier non mixte afin de faire tomber les préjugés pour permettre aux salarié.e.s d'envisager leur évolution professionnelle de manière horizontale et/ou transversale dans la structure

Pour doper la mixité des candidatures en recrutement externe, un grand nombre d'organismes ont misé sur des opérations de communication (forums, journées portes ouvertes, etc.) à destination des écoles et des universités afin de toucher les salarié.e.s de demain. Les sensibiliser avant leur orientation ou leur entrée sur le marché du travail est donc essentiel pour favoriser la mixité professionnelle : en leur faisant découvrir les métiers repérés comme les plus genrés dans le but de faire tomber les stéréotypes de genre liés à ces métiers.

A cette fin, il sera créé, sous l'impulsion de la Fédération des OPH, une communauté de référents égalité/mixité qui permettra de renforcer les échanges des OPH et Sociétés de coordination autour des meilleures pratiques expérimentées (recrutement par simulation, mentorat, binômes, immersions, sourcing interne, cursus de formation, mesures d'accompagnement) afin de permettre de capitaliser sur ces travaux et de partager les réussites, pistes à explorer mais également de promouvoir tant en interne qu'en externe ces actions. Ce réseau pourra également permettre d'identifier des personnes ressources pouvant être amenées à participer aux différentes actions menées en collaboration avec le monde associatif engagé « en faveur de la place des femmes dans l'entreprise » afin d'améliorer l'orientation des femmes vers les métiers du secteur des OPH et Sociétés de coordination.

La Fédération veillera à assurer une communication externe « adéquate » qui sera mise en place via les réseaux sociaux et les médias, auprès des acteurs de l'emploi et de l'Éducation nationale, afin de promouvoir la mixité des emplois et « casser les idées reçues sur le secteur du logement social »; aller à la rencontre des écoles et des étudiants pour leur faire connaître les métiers et les opportunités d'emploi au sein du secteur des OPH et Sociétés de coordination.

La Fédération mettra également en place un kit de communication qui sera utilisable autant en interne, lors de l'accueil d'établissements scolaires en visite dans les locaux, qu'en externe pour informer les établissements scolaires afin de permettre aux offices de relayer ces messages au niveau plus local.

Article 3 - Accès à la formation et à la promotion professionnelle

Les actions des Offices publics de l'habitat doivent se traduire par des perspectives d'évolution de carrières comparables pour les femmes et les hommes. La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de supprimer tout facteur de nature à empêcher les femmes et les hommes d'accéder à ces niveaux.

A ce titre, les entretiens professionnels individuels, prévus à l'article 2 du titre IV, Chapitre VIII sous-chapitre I de la Convention collective nationale, permettront de favoriser l'égal accès à la formation et la promotion professionnel. Ils constituent un espace d'échange privilégié pour permettre de contrer les préjugés et les effets de paroi de verre ou de plafond de verre et accompagner le salarié dans sa réflexion sur son parcours professionnel. Dans le cadre de ces entretiens, l'employeur veille à encourager les évolutions de carrières notamment dans la perspective de contrer les effets de paroi ou de plafond de verre et lutter contre les stéréotypes.

1. Les mesures en matière de parité et d'égalité des promotions

Comme en matière de recrutement, certains OPH et Sociétés de coordination se sont déjà fixés des objectifs chiffrés en ce qui concerne l'égalité des promotions, les offices s'engagent à respecter un principe de parité et d'égalité professionnelle dans les processus de promotion.

Pour y parvenir, le présent avenant comporte des stipulations visant à atteindre une attribution équilibrée des promotions entre les femmes et les hommes, notamment sur les postes ou emplois à responsabilité et via la détection des talents.
Dans cette logique, les partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt des réseaux internes et externes à l'entreprise, il apparait donc opportun de soutenir les initiatives tendant à créer des réseaux mixtes, ou des programmes de mentorat/tutorat. Ces initiatives ont pour but de faciliter la mise en relation avec des salariés cadres référents volontaires qui ont souhaité partager leurs expériences et engagements professionnels dans l'entreprise.

La branche professionnelle rappelle l'objectif de parvenir à une mixité réelle au sein des comités de direction des Offices Publics de l'Habitat.

2. Formation professionnelle

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, doivent bénéficier aux deux sexes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale. Les structures de la branche s'engagent à maintenir et développer, par la formation les conditions garantissant le respect de la parité dans l'accession et dans l'exercice des fonctions à responsabilités.

Dans cette perspective, la branche veillera avec ses partenaires de formation à ce que la mixité au sein des parcours de formation dont elle assure la promotion via le fonds conventionnel soit en progression, afin de les mettre progressivement en harmonie avec l'objectif global susvisé.

En complément de l'article 4 du sous chapitre 1er du chapitre IX de la CCN du personnel des OPH, les
Offices publics de l'habitat et Sociétés de coordination sont invités à adopter des modalités d'organisation des formations apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés aux formations dispensées par l'entreprise notamment en privilégiant les formations pendant le temps de travail pour les parents isolés qui ont fait connaître leurs difficultés.

Enfin, la branche invite les offices à étudier les possibilités de recours à des formations de durées plus courtes et modulaires, afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés, y compris ceux ayant des contraintes familiales, en recourant par exemple aux formations de type «e-learning».

Sur le plan pratique**,** les convocations seront adressées autant que faire se peut en respectant un délai de prévenance d'une semaine avant chaque session de formation.

Article 4 - Temps partiel et articulation des temps de vie

Les structures de la branche sont invitées à prendre toutes les mesures utiles pour harmoniser les déroulements de carrière et notamment faire en sorte que les femmes et les hommes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait de périodes de suspension de contrat telles que les congés de maternité, paternité, d'adoption ou parentaux d'éducation. Les mesures d'accompagnement nécessaires sont prises avant, pendant et au retour des congés liés à la parentalité.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé parental d'éducation de plus d'un an, les structures sont invitées à développer la pratique des entretiens individuels. Ainsi, à l'issue d'une absence de cette nature, si une réactualisation des connaissances est nécessaire elle peut faire l'objet d'une période de formation. Les structures anticipent les retours vers l'activité professionnelle et prévoient les modalités d'accompagnement de ces retours.

A ce titre, seront également recherchées au sein des structures les solutions les plus adaptées pour le salarié (femme ou homme) afin de parvenir à concilier vie privée et vie professionnelle, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. L'employeur veille à ce que les mesures visant à faciliter la conciliation vie professionnelle et privée ne fassent pas obstacle à des propositions d'évolution de carrière et ne constituent pas un facteur de discrimination dans la répartition des tâches professionnelles.

Le temps partiel est reconnu par les parties signataires comme un moyen de concilier les obligations de la vie professionnelle avec celles de la vie personnelle, principalement les obligations familiales. Ils estiment qu'il est compatible avec tous types d'emplois, quel que soit le niveau de qualification requis, sous réserve des nécessités d'organisation de service.

L'employeur veillera à favoriser les meilleures conditions d'accès au temps partiel choisi tant pour les hommes que pour les femmes (horaires de travail, conditions de travail, diminution réelle de la charge de travail). Ils veilleront à ce qu'il n'y ait pas d'impact négatif sur l'évolution de carrière des salariés ayant opté pour le temps partiel. Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche considèrent que le choix d'un temps partiel ou tout aménagement d'horaire ne doit pas constituer un frein au développement de la carrière. En outre, lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront prioritairement proposés aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Article 5 - Actions et informations au niveau des OPH et Sociétés de coordination

La communication sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle est un facteur d'appropriation collective de la démarche, de sa mise en œuvre et de la progression des mentalités. La Fédération communiquera auprès des Offices Publics de l'Habitats et Sociétés de coordination sur le présent avenant et sur les actions qu'elle mettra en œuvre en application de celui-ci.

1. Rappel des obligations en entreprise

Il est également rappelé que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage annuellement une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (articles L.2242-1 et L.2242-17 du Code du travail). Il est possible de préciser, dans le cadre d'un accord collectif dit « de méthode », le calendrier, la périodicité (au moins tous les quatre ans), les thèmes et les modalités de cette négociation (C. trav., art. L. 2242-10 modifié).

En l'absence d'un tel accord, la négociation doit être engagée tous les ans (C. trav., art. L. 2242-13, 2° modifié) et doit notamment porter sur (C. trav., art. L. 2242-17) :

- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi,

de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;

- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

En pratique, il est rappelé que l'employeur doit mettre à la disposition du CSE le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise. Dans ce cadre, il met également à disposition l'accord collectif d'entreprise ou à défaut le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que le volet Égalité professionnelle femmes/hommes de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite « Avenir professionnel », promulguée définitivement en septembre 2018, renforce le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour tendre vers une obligation assortie d'une sanction financière.

Elle impose notamment aux entreprises d'au moins 50 salariés de publier chaque année des indicateurs sur les écarts de rémunération femmes/hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Au regard de ces indicateurs, le décret définit un niveau de résultat à atteindre. Dans les entreprises qui ne parviendraient pas à ce niveau, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle devra également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

L'évaluation des risques professionnels doit également tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

S'agissant des offices Publics de l'Habitats et Sociétés de coordination de moins de 50 salariés, ils sont incités autant que faire se peut, à formaliser les outils relatifs au recueil et l'observation de données chiffées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle.

2. Mise en place et composition de la Commission de l'égalité professionnelle

Dans les organismes de 300 salariés ou plus, la Commission de l'égalité professionnelle doit être mise en place au sein du Comité social et économique (« CSE »). Celle-ci est principalement chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Le CSE est libre de fixer la composition de la Commission de l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux rappellent la faculté d'instaurer une telle commission y compris dans les organismes de moins de 300 salariés.

3. Sensibilisation dans les organismes

Dans les organismes soumis à l'obligation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'accord collectif d'entreprise est tenu à la disposition des salariés. A défaut d'accord collectif, une synthèse du plan d'action est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Par le biais de la mise en œuvre d'un réseau de référents égalité/mixité, la Fédération veillera à la sensibilisation des organismes, à la mutualisation des outils, au partage de bonnes pratiques. La branche rendra compte de son action en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de son bilan annuel.

Article 6 - Mesures pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

A la suite de l'article La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite « Avenir professionnel » prévoit un nouveau thème de négociation périodique obligatoire au niveau de la branche tous les 4 ans, sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions du Code du travail. Il est rappelé que le présent avenant n'exonère pas les OPH et Sociétés de coordination d'engager une négociation sur le même thème à leur niveau.

La branche rappelle qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Par le biais de leur règlement intérieur, d'une note d'information à destination des salariés ou tout autre moyen, les OPH et Sociétés de coordination rappelleront les articles du code pénal définissant les notions de harcèlement moral et sexuel et fixant les sanctions pénales infligées à leur auteur, ainsi que des actions contentieuses civiles ou pénales qui peuvent être ouvertes en matière de harcèlement sexuel. Ce document indiquera les coordonnées des autorités et services compétents :

- médecin du travail,
- inspection du travail,
- défenseur des droits,
- si l'entreprise compte au moins 250 salarié, le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise,
- s'il existe un CSE dans l'entreprise, le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du Comité social et économique.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur a l'obligation de prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, et de diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes puis le cas échéant y mettre un terme et les sanctionner. Les partenaires sociaux rappellent que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite « Avenir professionnel » oblige les offices Publics de l'Habitats et Sociétés de coordination dont l'effectif est au moins égal à 250 salariés à désigner un référent pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent aux employeurs de mettre en place des processus interne de signalement et de traitement de ces situations dans le respect de la règlementation de protection des données personnelles.

En cas de signalement, les OPH et Sociétés de coordination sont invités à accompagner les salariés se disant victimes d'agissements sexistes (ex : prise en charge médicale ou psychologique). Dans le cas ou après traitement interne d'une dénonciation de harcèlement celle-ci n'est pas avérée, le salarié visé de manière infondée par cette dénonciation peut à sa demande bénéficier également de ces dispositifs d'accompagnement.

A cet effet, les partenaires sociaux mettront à disposition des OPH et Sociétés de coordination :

- des outils de sensibilisation sur les violences sexistes ;

- des recommandations liées au traitement des signalements de situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- des formations destinés aux salariés, aux managers ou aux référents en la matière de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

SOUS CHAPITRE II : LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS

Article 1 - Reconnaissance des compétences dans le cadre d'un parcours syndical

Les signataires de la présente convention rappellent l'importance de la lutte contre la discrimination syndicale collective et individuelle.

Les pratiques discriminatoires sont interdites dans les Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination, notamment sur les rémunérations. Mais elles s'accordent également pour reconnaître l'importance des compétences acquises dans le cadre d'un parcours syndical.

Elles réaffirment ainsi leur attachement au fait qu'aucun collaborateur exerçant des fonctions au sein des instances représentatives du personnel ou des fonctions syndicales ne puisse voir son évolution professionnelle entravée pour ces raisons.

Afin de prévenir les facteurs de discrimination syndicale et d'assurer les meilleures conditions d'exercice des fonctions des représentants du personnel et des représentants syndicaux, la direction s'attache à ce que les services des ressources humaines des Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination en lien avec l'encadrement organisent des entretiens au début de leurs fonctions permettant de définir les adaptations nécessaires du poste et du volume de travail dans le respect de la réglementation en vigueur, ainsi qu'au terme de celles-ci.

Le dynamisme du dialogue social nécessite en effet aussi de reconnaître l'engagement dans des responsabilités syndicales en valorisant les compétences acquises lors des différents types de représentations exercées. Le Code du travail comprend plusieurs dispositions allant en ce sens, dont les articles L. 2141-5 et L. 2242-20 du code du travail et certaines pratiques d'entreprises ayant institué des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE).

A ce titre, lorsque le salarié dispose sur l'année d'heures de délégation représentant au moins 30% de la durée du travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'Office Public de l'Habitat, la Société de coordination, l'entretien professionnel organisé à l'issue de son mandat permet de recenser les compétences acquises ainsi que les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Ces compétences devraient prochainement faire l'objet d'une certification professionnelle.

Article 2 - Garantie de rémunération

En l'absence de convention ou d'accord collectif d'entreprise déterminant les garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1

et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 2141-5 de ce code, ils bénéficient, lorsqu'ils disposent sur l'année d'heures de délégation représentant au moins 30% de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'Office Public de l'Habitat, la Société de coordination, d'une évolution de rémunération.

Cette évolution de rémunération, telle qu'entendue au sens de l'article L. 3221-3 dudit code, est au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'Office Public de l'Habitat, la Société de coordination.

Article 3 - Déroulement de carrière des représentants syndicaux et des représentants du personnel

Les délégués syndicaux, les représentants du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail bénéficieront à leur demande d'un entretien annuel avec la direction de l'Office Public de l'Habitat, de la Société de coordination ou son représentant au cours duquel seront examinés :

- le déroulement de leur carrière, notamment au regard de la qualification professionnelle du salarié ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- leur rémunération ;
- les difficultés rencontrées dans l'exercice du/des mandat(s).

CHAPITRE X : LES ENGAGEMENTS DE NEGOCIATIONS FUTURES

Article 1 – Thèmes de négociations

Les parties signataires de la présente convention conviennent de poursuivre les négociations portant sur l'éventuelle révision des dispositions issues des conventions et accords de branche en vigueur.

A compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, les parties signataires conviennent d'engager des négociations au niveau de la branche sur les thèmes suivants :
- La gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP)
- La protection sociale complémentaire (couverture frais de santé et prévoyance)
- La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)
- La qualité de vie au travail (QVT)

Les parties signataires rappellent l'importance de réaliser, en amont de l'engagement de ces négociations, un diagnostic préalable sur chacun des thèmes susvisés, prenant notamment en compte les pratiques existantes au sein de l'ensemble des organismes de la branche, afin de permettre de déterminer les enjeux propres à la branche et ainsi de définir les mesures les plus appropriées.

Article 2 – Déroulement des négociations

Au cours de la première réunion de négociation, les parties fixeront :

- les points à aborder pour chacun des thèmes de négociation ;
- la nature et la date de remise des informations complémentaires aux délégations employeurs et salariés, lesquelles devront leur permettre de disposer des moyens et du temps nécessaire pour mener les négociations en toute connaissance de cause ;
- le calendrier des réunions de négociations, comportant leurs lieux et dates ainsi qu'une date butoir à laquelle il sera, en l'absence d'accord, mis un terme aux négociations.

La Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et la Fédération nationale des Sociétés coopératives d'HLM s'efforceront de diffuser le diagnostic visé à l'article ci-dessus avant la première réunion de négociation aux délégations employeurs et salariés.

Les parties signataires de la présente convention garantissent la mise en œuvre de négociations loyales et sérieuses au cours des réunions programmées dans le cadre du calendrier susvisé.

Elles rappellent que tout accord de branche qui résulterait de ces négociations devra être exécuté de bonne foi.

CHAPITRE XI : LES MODALITES D'APPLICATION ET DE SUIVI DE LA CONVENTION

I. La commission de suivi

La CPPNI assurera le suivi de la convention collective nationale.

Elle se réunira une fois par an selon une date fixée de manière concertée entre la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et les organisations syndicales représentatives. A cette occasion, elle vérifiera que la présente convention collective nationale et ses avenants sont en conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur et adaptera son contenu aux accords de branche qui ont été conclus dans l'année. Le cas échéant, la procédure de révision devra s'ouvrir conformément au point III du chapitre XII.

Elle pourra également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention ou de la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat

Cette commission aura en charge le suivi de l'application de la présente convention et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

II. La clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la cinquième année d'application de la présente convention pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous sera à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions de la présente convention, les parties seront réunies dans un délai maximal de six mois à compter de la promulgation du/des nouveaux textes pour en évaluer les effets et discuter de la révision de ladite convention.

III. Le traitement des demandes des organisations syndicales de salariés représentatives

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de la branche ont la possibilité de saisir la CPPNI d'une demande relative à un thème de négociation susceptible d'être traité à ce niveau.

Elles devront formuler leur demande par lettre recommandée avec accusé de réception exposant précisément l'objet et la motivation de leur demande. Une copie de ce courrier sera adressée par l'organisation à l'origine de la demande à l'ensemble des autres organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

La Commission disposera de deux mois pour se prononcer sur la demande de négociation.

En cas d'acceptation, les parties examineront les modalités d'ouverture de la négociation dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande visée au premier alinéa du présent article.

IV. La mise en conformité des accords collectifs d'entreprise à la convention collective nationale

La Fédération des Offices Publics de l'Habitat s'engage à diffuser la présente convention collective nationale à tous les Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination. Chaque Office Public de l'Habitat et Société de coordination devra établir un diagnostic avec les organisations syndicales représentatives ou à défaut les élus, dans un délai de 6 mois sur la conformité de leurs accords collectifs et usages en vigueur. Les usages moins favorables qui ne seraient pas conformes à la présente convention collective nationale prendront fin à l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale. En cas de dispositions moins favorables entre un accord collectif d'entreprise et la convention collective nationale, l'Office Public de l'Habitat, la Société de coordination s'engage à ouvrir une procédure de révision sur ces dispositions à l'issue du diagnostic.

V. La révision des accords collectifs nationaux

La présente convention collective annule et remplace les accords collectifs de branche des Offices Publics de l'Habitat suivants :

- accord collectif national relatif au congé de formation économique sociale et syndicale dans la branche des Offices Publics de l'Habitat du 23 juin 2010 ;

- accord collectif national sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base des personnels employés au sein des Offices Publics de l'Habitat et la création d'une Commission paritaire du 24 novembre 2010 ;
- accord national pour une protection sociale complémentaire dans les Offices Publics de l'Habitat du 12 juillet 2012 ;
- accord collectif national cadre en faveur du développement de l'intéressement collectif dans les Offices Publics de l'Habitat du 19 juin 2013 ;
- accord collectif national pour le développement du dialogue social dans la branche professionnelle des Offices Publics de l'Habitat du 9 juillet 2015 ;
- accord collectif national pour le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les Offices Publics de l'Habitat du 7 juillet 2016 (lequel s'est substitué à l'accord du 21 novembre 2007 et ses trois avenants).

Les dispositions de l'accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 17 novembre 2010 et de l'accord collectif national en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les Offices Publics de l'Habitat du 15 janvier 2014 non reprises dans la présente convention continueront de produire effet.

Les dispositions de tous les autres accords collectifs nationaux existants non précités continuent de produire leurs effets.

CHAPITRE XII : DISPOSITIONS FINALES

I. L'entrée en vigueur de la convention et l'ordre public conventionnel

Article 1 - L'entrée en vigueur de la convention et son articulation avec les dispositions conventionnelles d'entreprise

La présente convention collective nationale entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Elle ne remet pas en cause les dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs d'entreprise applicables au sein des Offices Publics de l'Habitat et Sociétés de coordination lors de son entrée en vigueur.

Article 2 - Articulation des dispositions de la convention collective nationale de branche et des dispositions conventionnelles d'entreprise

Les parties signataires actent leur volonté de rendre impératives les dispositions de la présente convention collective nationale, dont celles issues du décret n°2011-636 du 8 juin 2011 dans l'hypothèse de la modification dans un sens moins favorable au personnel ou de l'abrogation de ce décret, relevant de l'article L. 2253-2 du Code du travail

II. Les formalités de dépôt et de diffusion de la convention

La présente convention, une fois signée, sera notifiée à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de quinze jours, elle donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

III. La durée de la convention collective, ses modalités de révision et de dénonciation

La présente convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée.

A la demande de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat ou d'une des organisations syndicales représentatives habilitées à engager la procédure de révision de la présente convention collective conformément aux dispositions légales, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation en vue de sa révision dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des autres parties à la convention par lettre recommandée avec avis de réception. Des négociations seront ouvertes dans les trois mois suivant cette demande.

La présente convention collective pourra être dénoncée, totalement ou partiellement, par la Fédération des Offices Publics de l'Habitat ou l'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives parties à la convention dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres parties à la convention par lettre recommandée avec avis de réception. En cas de dénonciation par la Fédération des Offices Publics de l'Habitat ou l'ensemble des organisations syndicales représentatives, des négociations seront ouvertes sur demande formulée en ce sens, dans les trois mois suivant le début du préavis.

IV. L'adhésion à la convention

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs non-signataire de la présente convention collective nationale pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires et adhérentes à la présente convention.

V. La demande d'extension de la convention

Les parties signataires demanderont au Ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions de la présente convention collective nationale par la prise d'un arrêté d'extension.

ANNEXES

ANNEXE I : Barème national des salaires minimums hiérarchiques

1. Le barème national des salaires minimums hiérarchiques déterminé pour chacune des 13 classes d'emploi telles que définies dans le cadre de la classification commune retenue pour la branche des organismes publics et coopératifs de l'habitat social telle qu'issue de l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018, est fixé comme suit :

Classes d'emplois	Cotations	Catégories	Salaire minimum hiérarchique
1	6 7 8 9	Employés	1800,00€
2	10 11 12 13	Employés	1863,00€
3	14 15 16 17	Employés	1928,21€
4	18 19 20	Agents de maitrise	2 024,62€
5	21 22 23	Agents de maitrise	2 146,09 €
6	24 25 26	Agents de maitrise	2 274,86 €
7	27 28 29	Agents de maitrise	2 411,35 €
8	30 31 32	Cadres	2 652,48 €
9	33 34 35	Cadres	2 970,78 €
10	36 37 38	Cadres	3 327,28 €
11	39 40 41	Cadres	3 826,37 €
12	42 43 44	Cadres	4 400,32 €
13	45 46 47 48	Cadres	5 280,39 €

2. Compte tenu de la période de transition prévue par les dispositions du point III. du sous-chapitre III. intitulé « Emplois et leurs classifications » du chapitre III. intitulé « Relations de travail », le présent barème national des salaires minimums hiérarchiques n'est applicable, au niveau d'un organisme considéré, que sous réserve de la mise en œuvre effective de ce nouveau système de classification, qui devra intervenir au plus tard au 1er janvier 2026.
Durant cet intervalle, l'application de tout dispositif de correspondance ad hoc entre le système de classification temporairement maintenu au sein de l'organisme et le dispositif de classification commune retenu au sein de la branche issue de la fusion, notamment aux fins de détermination du salaire minimum hiérarchique applicable, est expressément exclu. En effet, la branche rappelle que la nouvelle méthode de cotation des postes repose sur un principe de réalisme lié aux caractéristiques des postes, ce qui exclut toute comparaison ou correspondance avec un autre système de classification.

Dans le cadre des négociations annuelles de branche concernant les salaires qui auraient vocation à s'appliquer avant le 1er janvier 2026, les partenaires sociaux sont convenus de négocier :
d'une part, le barème national des salaires minimums hiérarchiques déterminé sur la base de la nouvelle classification commune au sein de la branche ;
et, d'autre part, le barème des salaires minimums hiérarchiques afférent à chacun des anciens systèmes de classification jusqu'alors applicable au sein de chacune des branches préexistantes à l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018.
Est seul applicable le barème des salaires minimums hiérarchiques afférent au système de classification effectivement en vigueur au sein de l'organisme, à l'exclusion de tout autre.

3. Le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum hiérarchique de branche visé par la présente annexe, a droit au rattrapage des montants non perçus, à compter de la date de mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans son organisme.

ANNEXE II : INTERESSEMENT
LISTE INDICATIVE ET NON EXHAUSTIVE DES CRITERES / VERSEMENT DANS UN PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE

- Liste indicative et non exhaustive des critères -

La mesure de chacun des critères visés au Point 4.2 de l'article 4 du Chapitre V de la présente convention s'effectue à l'aide d'indicateurs de performance ou de résultats et d'objectifs quantifiés ou de barèmes qui s'y rapportent, proposés par l'accord d'intéressement, étant considéré que :

- l'intéressement aux résultats se réfère notamment à des indicateurs financiers ou comptables ;
- l'intéressement aux performances reflète la contribution des salariés aux performances de l'Office Public de l'Habitat, de la Société de coordination. Ces performances peuvent notamment se mesurer par l'atteinte d'objectifs visant à l'amélioration de l'efficience et de la satisfaction des parties prenantes.

Les résultats et/ou performances constatés au cours de la période de référence permettent de déterminer le montant de l'intéressement.

- Critère d'efficacité de la gestion locative
  - la réduction de la vacance courante ou des délais de relocation
  - le taux d'encaissement du loyer
  - le taux de recouvrement des impayés
  - le respect des budgets d'entretien
  - la part des frais généraux dans le budget

- Critère d'efficacité de la maîtrise d'ouvrage
  - la réalisation des objectifs de livraison
  - la réalisation des objectifs de permis de construire
  - la réalisation des objectifs d'Ordre de service (démarrage de chantier)

- Critère de qualité des services rendus aux locataires
  - la satisfaction globale annuelle
  - la satisfaction à l'entrée dans les lieux

- Critère d'efficacité des démarches Responsabilité sociale des entreprises
  - la mise en place de partenariats avec les parties prenantes contribuant à la transformation des pratiques internes
  - la réduction de la fréquence ou de la gravité de l'accidentalité au travail
  - l'amélioration des impacts sociaux et environnementaux

- Le plan d'épargne d'entreprise -

Les montants d'intéressement ou les versements volontaires que les salariés choisissent d'affecter à un tel plan, peuvent être abondés par l'employeur :

- en fonction de l'origine des sommes (intéressement, versements volontaires)
- en fonction de l'affectation des sommes
- en fonction de l'application de règles à caractère général

En jaune surligné : les chapitres de la CCN initiale des OPH qui n'ont pas été abordés, ni modifiés dans le cadre des négociations de convergence.

ANNEXE III : Egalité professionnelle

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes et par taille d'organisme.

Par taille d'organisme, on entend :

- de 50 à 300 personnels
- plus de 300 personnels

Elles seront également établies en fonction des données disponibles par statut (OPH, FPT) sur les sujets suivants :

- **EFFECTIFS**

- évolution par catégories professionnelles et par niveaux
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles
- structure par types de contrats (CDI, CDD et contrats aidés)

- **TEMPS PARTIEL**

Structure des effectifs par catégories professionnelles

- **RECRUTEMENTS et DEPARTS**

Évolution du taux de recrutement

Structure par type (démission, retraite, licenciement)

- **EVOLUTIONS PROMOTIONNELLES**

Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau

Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de catégorie

- **FORMATION PROFESSIONNELLE**

Pourcentage de personnels ayant bénéficié de la formation professionnelle continue

Nombre de personnels ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, d'une action de formation (plan de formation), d'un CIF rémunéré, d'un CPF sur le temps de travail, d'une VAE ou d'un bilan de compétences

- **REMUNERATIONS**

Rémunérations annuelles moyennes par catégories professionnelles et niveaux.

N. B : Toutes ces données sont communiquées sous réserve qu'elles soient jugées significatives et fiables, tout en garantissant le respect de la confidentialité et de l'anonymat des personnels et des organismes.

En jaune surligné : les chapitres de la CCN initiale des OPH qui n'ont pas été abordés, ni modifiés dans le cadre des négociations de convergence.

ANNEXE IV : Prévoyance complémentaire tableau des garanties

GARANTIES	NIVEAU DE PRISE EN CHARGE en pourcentage du salaire net
DECES	
CAPITAL DECES (Toutes causes)	
- Tout assuré	200%
- Majoration par enfant ou ascendant à charge	50%
DOUBLE EFFET	100%
CAPITAL INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE	200%
- Capital sans enfant à charge	50%
- Majoration familiale par enfant à charge	
GARANTIE ALLOCATION FRAIS D'OBSEQUES	100% PMSS (1)
INCAPACITE TEMPORAIRE de TRAVAIL	
FRANCHISE	
- Du 91ème jour au 366ème jour	90 jours fixes
- Du 366ème jour à l'invalidité	100%
. si 1 enfant à charge	66%
. si 2 enfants ou plus à charge	70%
	75%
INVALIDITE ou INCAPACITE PERMANENTE	
1ère CATEGORIE - Taux IPP entre 33 et 66%	60% de la rente invalidité de 2ème catégorie
2ème et 3ème CATEGORIE - Taux IPP 66%	75%

(1) Plafond mensuel de la sécurité sociale