

ACCORD DE CONVERGENCE N°2

Entre :

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

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales, représentatives au sein de la branche, suivantes :

- La Fédération Interco (CFDT) ;
- La Fédération des Services Publics (CGT) ;
- La Fédération des services publics et de santé (FO) ;

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « *les parties* »,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et en vertu du décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, un arrêté du 16 novembre 2018 a procédé à la fusion du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination (IDCC 3220), d'une part, et de celui de la convention collective nationale du personnel des Sociétés coopératives d'HLM (IDCC 1588), d'autre part.

Par cet arrêté, pris en application de l'article L. 2261-32 du Code du travail, la branche des Sociétés coopératives d'HLM a été rattachée à celle des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont entrepris des négociations en vue de parvenir à la mise en place d'une nouvelle convention collective s'appliquant à l'ensemble des personnels relevant de la branche issue de la fusion conformément à l'arrêté du 16 novembre 2018.

A cet effet, ils ont choisi d'initier leurs travaux de convergence sur la base des dispositions préexistantes de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination (branche de rattachement), tout en identifiant plusieurs thématiques de négociations prioritaires.

CA 5713

P.S

Les premiers travaux et négociations menés par les partenaires sociaux sur ces thèmes ont abouti à la conclusion d'un accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023 relatif, notamment, au dialogue social et à la représentation du personnel, au contrat de travail, aux conditions de travail et à la santé au travail, au temps de travail et à la formation professionnelle.

Cet accord a été élaboré comme le premier des deux volets d'un accord de convergence global dont la conclusion était recherchée.

Cette démarche avait pour objet de formaliser le consensus auquel étaient parvenues les parties sur ces questions afin de se concentrer sur la poursuite des négociations de convergence sur d'autres thématiques parmi les plus structurantes pour la branche, et en particulier :

- l'élaboration d'une classification commune ;
- les salaires minimums hiérarchiques ;
- les rémunérations complémentaires.

Dans le prolongement de ces nouvelles discussions, les partenaires sociaux, qui entretiennent un dialogue social dynamique, sont parvenus à un large consensus pour finaliser la mise en œuvre d'un statut collectif commun.

Ils sont ainsi convenus de la conclusion du présent accord de convergence n°2 qui formalise les ultimes points d'accord considérés comme essentiels dans le cadre du processus d'harmonisation mis en œuvre en application et dans le délai prévu par l'article L.2261-33 du Code du travail.

Il constitue en ce sens le second et dernier volet de l'accord de convergence global dont la conclusion porte, selon les conditions et modalités définies par les parties, mise en place d'une convention collective commune pour l'ensemble des organismes et personnels de la branche issue de la fusion et clôt la négociation prévue à l'article L. 2261-33 du Code du travail.

Attachés au dynamisme et à l'attractivité de la branche, les partenaires sociaux se sont en outre accordés sur des engagements de négociations futures, qui resteront à organiser sous forme d'un agenda social de branche à partir de 2024, notamment afin d'évoquer certains thèmes qui n'auraient pu être traités avant l'expiration du délai imparti pour la négociation de convergence en application de l'article L. 2261-33 du Code du travail précité.

ARTICLE 1 : DENOMINATION DE LA BRANCHE ISSUE DE LA FUSION ET DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE COMMUNE

Dans le cadre de leurs réflexions autour de la mise en œuvre d'un statut collectif commun, les partenaires sociaux ont convenu de dénommer la branche professionnelle issue de la fusion sous l'appellation de branche des organismes publics et coopératifs de l'habitat social conçue comme inclusive et porteuse de sens pour l'ensemble des organismes et des salariés qui la composent.

Dans le prolongement de ce qui précède, la Convention collective nationale commune mise en œuvre aux termes de l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023 et du présent accord de convergence n°2 est désormais dénommée la Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social.

Afin de tenir compte de cette nouvelle dénomination en lien avec la fusion du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination, d'une part, et de celui de la convention collective nationale du personnel des Sociétés

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "P.S.", "M.R.", "CA", and "2023".

coopératives d'HLM, d'autre part, les adaptations suivantes sont apportées à la Convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat du 6 avril 2017 telle que modifiée, en dernier lieu, par l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023 :

- lorsque la dénomination de la branche est mentionnée, le terme de « *branche des organismes publics et coopératifs de l'habitat social* » remplace toute dénomination contraire ;
- lorsque la dénomination de la convention collective nationale est mentionnée, le terme de « *convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social* » remplace toute dénomination contraire.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve que la dénomination contraire de la branche ou de la convention collective nationale soit utilisée dans un cadre spécifique, en particulier lorsqu'il est fait référence aux branches préexistant à la fusion, à des aménagements des dispositions conventionnelles applicables convenus dans le prolongement de cette restructuration des branches professionnelles et/ou à des accords collectifs, jusqu'alors conclus au niveau de la branche de rattachement.

ARTICLE 2 : MODIFICATION DU SOUS-CHAPITRE III. DU CHAPITRE III. DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET DES SOCIÉTÉS DE COORDINATION

2.1 Les dispositions du sous-chapitre III. intitulé « *Emplois et leurs classifications* » du chapitre III. intitulé « *Relations de travail* » de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 telle que modifiée, en dernier lieu, par l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023, sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

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 informé(e)s 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.

| 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.

1 - 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 maîtrise/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 cotés 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2026.

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

2.2 L'annexe I à la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 intitulée « *Classification* » est modifiée et remplacée, dans son intégralité, par une annexe intitulée « *Barème national des salaires minimums hiérarchiques* » ; conformément aux dispositions du point II-1. du sous-chapitre III. intitulé « *Emplois et leurs classifications* » du chapitre III. intitulé « *Relations de travail* » de ladite convention collective tel que modifié par les présentes. Elle figure en annexe du présent accord.

ARTICLE 3 : MODIFICATION DU SOUS-CHAPITRE VI. DU CHAPITRE III. DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET DES SOCIÉTÉS DE COORDINATION

Les dispositions du sous-chapitre VI. intitulé « *Rémunération et frais professionnels* » du chapitre III. intitulé « *Relations de travail* » de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 telle que modifiée, en dernier lieu, par l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023, sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« I. Le barème des salaires minimums hiérarchique

Article 1 – Salaire mensuel de base

Les salaires minimums hiérarchiques garantis, conformément au barème de l'annexe 1 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 1^{er} janvier de l'année suivante, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les organismes.

Article 3 – Garantie du salaire minimum hiérarchique

EA 5513 PS M

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 I^{er} 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.

»

ARTICLE 4 : INTEGRATION DE NOUVEAUX SOUS-CHAPITRES VII. ET VIII. ET ADAPTATION SUBSEQUENTE DE LA NUMEROTATION DES SOUS-CHAPITRES PREEXISTANTS

4.1 Au sein du chapitre III. intitulé « Relations de travail » de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 telle que modifiée, en dernier lieu, par l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023, est intégré un nouveau sous-chapitre VII. intitulé « Les avantages en nature » dont les dispositions sont les suivantes :

«

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

PA 5.13

P.S

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.

»

4.2 Au sein du chapitre III. intitulé « *Relations de travail* » de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 telle que modifiée, en dernier lieu, par l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023, est intégré un nouveau sous-chapitre VIII. intitulé « *Frais professionnels* » dont les dispositions sont les suivantes :

«

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.

»

4.3 La numérotation de l'actuel sous-chapitre VII. intégré au sein du chapitre III. intitulé « *Relations de travail* » de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 telle que modifiée, en dernier lieu, par l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023, est adaptée comme suit :

- le sous-chapitre VII. intitulé « *Emploi des travailleurs handicapés* » devient le sous-chapitre IX. intitulé « *Emploi des travailleurs handicapés* ».

Ses dispositions demeurent inchangées.

GA
P.S
55 B
M

ARTICLE 5 – MODIFICATION DU CHAPITRE V. DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET DES SOCIÉTÉS DE COORDINATION

Les dispositions du chapitre V. intitulé « *Intéressement collectif et épargne salariale* » de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 telle que modifiée, en dernier lieu, par l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023, sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« 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 réglementation 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

CA 513

M

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.

CA

P.S

M
553

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.

CA 573

M

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 5^{ème} 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 5^{ème} 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.

»

ARTICLE 6 : MODIFICATION DU CHAPITRE X. DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET DES SOCIÉTÉS DE COORDINATION

Les dispositions du chapitre X. intitulé « *Engagements de négociations futures* » de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 telle que modifiée, en dernier lieu, par l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023, sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« 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. »

ARTICLE 7 : AUTRES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET DES SOCIÉTÉS DE COORDINATION

7.1 Les dispositions de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 constituent le socle des travaux et des négociations de convergence qui ont été conduites par les partenaires sociaux en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail.

Dès lors, l'ensemble de ses dispositions en vigueur à la date des présentes non modifiées dans le cadre de l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023 ou du présent accord de convergence n°2 - ensembles constitutifs, de manière indivisible, de l'accord de convergence global auxquels sont parvenus les parties - demeurent inchangées.

7.2 Au regard de ce qui précède et des dispositions de l'article 1^{er} du présent accord, les dispositions de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 telles que modifiées par l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023 et le présent accord de convergence n°2 constituent désormais la Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social.

ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD – ENTREE EN VIGUEUR – CONDITION RESOLUTOIRE

Dans le cadre de la négociation de convergence initiée en application des prévisions des articles L.2261-33 et L. 2261-34 du Code du travail au sein de la branche issue de l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018, les parties ont entrepris une réflexion globale portant sur la mise en place d'une nouvelle convention collective commune sur la base des dispositions préexistantes de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 (branche de rattachement).

Prenant toute la mesure du rôle de la branche, ayant notamment pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail applicables au sein de l'ensemble des organismes relevant de son champ d'application et de définir les garanties applicables à leurs salariés dans le respect des dispositions des articles L. 2253-1 et suivants du Code du travail, les parties ont recherché la conclusion d'un accord de convergence global en identifiant plusieurs thématiques de négociations prioritaires, avec pour objectif de prendre à la fois en considération les besoins liés aux activités des organismes de la branche et les aspirations des salariés.

Par souci d'efficacité et de célérité, compte tenu du délai imparti par l'article L. 2261-33 du Code du travail pour procéder à l'harmonisation des dispositions conventionnelles jusqu'alors respectivement applicables au sein de chacune des branches fusionnées, les partenaires sociaux ont adopté une démarche consistant à négocier puis à soumettre deux accords collectifs distincts, respectivement conçus comme l'un des deux volets de cet accord de convergence global, à la signature des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Cette approche a été privilégiée afin de formaliser les accords auxquels les partenaires sociaux étaient d'ores et déjà parvenus sur une partie des thématiques identifiées comme prioritaires, afin de se

CA

JTB

P.S

M

concentrer sur celles demeurant à négocier, tout en tenant compte de la nécessité de trouver un équilibre entre les concessions réciproques auxquelles ils auraient été susceptibles d'aboutir à l'issue du processus de convergence.

Dans ce contexte, a été conclu un accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023, dont les dispositions ont été identifiées comme intimement liées avec celles qui seraient inscrites dans le cadre du présent accord de convergence n°2 avec lesquelles celles-ci formeraient, dans leur ensemble, un tout indivisible ayant vocation à constituer la nouvelle convention collective nationale applicable au sein des organismes de la branche fusionnée.

Les parties rappellent que le présent accord de convergence n°2 formalise les ultimes points d'accord considérés comme essentiels dans le cadre du processus d'harmonisation initié en application de l'article L. 2261-33 du Code du travail, qu'il vient clôturer.

La signature du présent accord, avant le 28 novembre 2023, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 du Code du travail, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, sous réserve de l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants, accomplira, le cas échéant, la condition suspensive stipulée par l'article 9 de l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée avec prise d'effet le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du Ministère du travail et au plus tôt le 28 novembre 2023, sous réserve d'une condition résolutoire en cas de disparition, quelle qu'en soit la cause (nullité, caducité...), de l'accord de convergence n°1 du 19 septembre 2023. Dans ce cas, il cesserait de produire tout effet pour l'avenir.

ARTICLE 9 : APPLICATION DANS LES ORGANISMES DE MOINS DE 50 SALARIES

Les dispositions du présent accord sont applicables aux organismes de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

Les parties conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux organismes de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ARTICLE 10 : CLAUSES DE SUIVI ET DE RENDEZ-VOUS

Les dispositions du présent accord seront suivies selon les modalités prévues par la Convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination du 6 avril 2017 dans sa version en vigueur à la date des présentes puis, le cas échéant, selon les modalités prévues par la Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social dans sa version qui rentrerait ultérieurement en vigueur.

ARTICLE 11 : MODALITES DE REVISION ET DE DENONCIATION

Les dispositions du présent accord pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la Convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination du 6 avril 2017 dans sa version en vigueur à la date des présentes puis, le cas échéant,

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters "MCA" and "JTC".

selon les modalités prévues par Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social dans sa version qui rentrera ultérieurement en vigueur.

ARTICLE 12 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires accompagnés des pièces prévues par la réglementation en vigueur, 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.

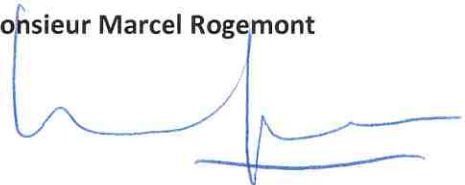
ARTICLE 13 : DEMANDE D'EXTENSION

L'extension du présent accord sera sollicité auprès du Ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 23 novembre 2023.

Pour les employeurs

**Le Président de la Fédération nationale des
Offices Publics de l'Habitat
Monsieur Marcel Rogemont**



**La Présidente de la Fédération nationale
Sociétés coopératives d'HLM
Madame Marie-Noëlle Lienemann**

Pour les organisations syndicales

**Philippe Scarfoglio de la Fédération
Interco - CFDT**



**Conchita Aguilar de la Fédération des
Services Publics - CGT**



**Jean Jacques Baghdikian de la Fédération
des services publics et de santé - FO**



ANNEXE

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 maîtrise | 2 024,62€ |
| 5 | 21 22 23 | Agents de maîtrise | 2 146,09 € |
| 6 | 24 25 26 | Agents de maîtrise | 2 274,86 € |
| 7 | 27 28 29 | Agents de maîtrise | 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 1^{er} 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 1^{er} 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.