

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social du 6 avril 2017 - Étendue par arrêté du 20 avril 2018 JORF 26 avril 2018

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3220

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social du 6 avril 2017 - Étendue par arrêté du 20 avril 2018 JORF 26 avril 2018

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 1 du 21 janvier 2026 relatif à la revalorisation des barèmes de rémunération minimale applicables au sein des offices publics de l'habitat, des sociétés de coordination et coopératives HLM

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000036872099

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000036872099

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:39

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article liminaire	•
Article Annexe I	•
Article Annexe II	•
Article Annexe III	•
Article Annexe IV	•
Article Annexe V	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article 1er	•

Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•

Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•

Avenant : Avenant n° 3 du 20 mars 2019 relatif au barème national des rémunérations de base

Article 1er	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 5 du 9 septembre 2020 relatif aux contrats de professionnalisation

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 8 du 30 novembre 2022 relatif à l'actualisation du barème national des rémunérations de base

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•

Avenant : Accord n° 1 du 19 septembre 2023 relatif à la convergence des conventions collectives nationales des branches du personnel des sociétés co

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article	•

Avenant : Accord du 5 novembre 2024 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant salaires : Accord du 12 décembre 2024 relatif à la revalorisation des barèmes de rémunération minimale applicables au sein des offices publics

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•

Lexique •

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social du 6 avril 2017 - Étendue par arrêté du 20 avril 2018 JORF 26 avril 2018

ART.
liminaire

Article 3 de l'[avenant n° 4 du 27 mars 2020](#) (BOCC 2020-39), étendu par arrêté du 2 juillet 2021 JORF 13 juillet 2021 :

Adaptation des dispositions de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat compte tenu de l'extension de son champ d'application aux sociétés de coordination

3.1. Afin de tenir compte de l'extension du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat aux sociétés de coordination, les adaptations suivantes sont apportées à cette convention et ses annexes :

– la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est désormais intitulée « convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination ».

Le terme de « convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat » est ainsi systématiquement remplacé par celui de « convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination » ;

– dans la convention collective nationale, les termes « office public de l'habitat », « office », « offices publics de l'habitat » ou « offices » sont respectivement remplacés par ceux d'« office public de l'habitat et société de coordination » et « offices publics de l'habitat et sociétés de coordination », excepté pour les dispositions :

– – concernant spécifiquement les offices publics de l'habitat visées à l'article 1.1 précité du présent avenant ;

– – pour lesquelles la notion d'« office (s) publics de l'habitat » est utilisée dans un cadre spécifique : référence à la fédération nationale des offices publics de l'habitat, à l'intitulé des accords collectifs conclus dans la branche jusqu'à ce jour ... ;

– – portant sur la transformation des OP HLM et OPAC en office public de l'habitat.

Lorsque le pronom personnel « il » ou « ils » vise l'office ou les offices publics de l'habitat, il vise également désormais la ou les sociétés de coordination ;

– la référence aux sociétés de coordination est ajoutée à celles des offices publics de l'habitat lorsque la convention collective nationale cite les instances nationales paritaires de branche (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ...)

– la référence aux sociétés de coordination est ajoutée à celle des offices publics de l'habitat, sans s'y substituer, lorsque les dispositions de la convention collective nationale procèdent à une énumération pour énoncer une règle.

3.2. Les références aux notions de direction générale ou de directeur général des offices publics de l'habitat doivent, s'agissant des sociétés de coordination, s'entendre de tout représentant habilité à prendre des décisions sur les sujets visés par les dispositions concernées.

Ainsi, ces deux notions sont respectivement remplacées par les notions plus générales de « Direction » et de « Directeur », étant précisé que la compétence reviendra nécessairement à la direction générale ou au directeur général s'agissant des offices publics de l'habitat.

Annexe I
Barème national des salaires minimums hiérarchiques (1)

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	1 800,00 €
2	10 11 12 13	Employés	1 863,00 €
3	14 15 16 17	Employés	1 928,21 €
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 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.

(1) L'annexe 1 relative au barème des salaires minimum hiérarchiques est étendue sous réserve de l'application du SMIC.
(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

Liste indicative et non exhaustive des critères/ Versement dans un plan d'épargne 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. Ces performances peuvent notamment se mesurer par l'atteinte d'objectifs visant à l'amélioration de l'efficacité 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.

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.

Liste CPF

Extraction de la liste CPF à jour au 4 avril 2017 à partir de l'outil de la Caisse des dépôts et consignations.

Liste 1512 créée le 23 juillet 2015 par CPNEF des offices publics de l'habitat.

Pour le public : salarié.

Pour la région : toutes les régions.

Pour la branche : 68.20A – Location de logements.

Éléments issus de CERTIF-INFO :

Code CPF	Intitulé	Niveau de sortie	Date de début de validité
148294	Certification C2I (informatique et internet)	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148321	Habilitation électrique BR photovoltaïque chargé d'intervention générale, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148288	Tests TOEFL (Test of English as Foreign Language)	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148323	Habilitation électrique H0 chargé de travaux d'ordre non électrique, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148333	Habilitation électrique B1V exécutant électricien, travaux au voisinage, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148312	Habilitation électrique B0 chargé de travaux d'ordre non électrique, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148297	Diplôme de compétence en langue des signes française	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148316	Habilitation électrique HE manœuvre chargé d'opérations spécifiques, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148290	Cambridge English : Business English Certificates (BEC)	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148285	Certificat de qualification avancée à la lutte contre l'incendie	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
189850	Attestation de compétence – formation du personnel d'encadrement technique à la prévention des risques liés à l'amiante – travaux de sous-section 3	Sans niveau spécifique	12 décembre 2016
148272	Master droit, économie, gestion mention droit et administration publique spécialité droit et politique de l'habitat	Niveau I (bac + 5 et plus)	23 juillet 2015
148284	Certificat de sensibilisation à la sûreté	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148313	Habilitation électrique BE essai chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148320	Habilitation électrique BR chargé d'intervention générale, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148289	BULATS (test d'anglais)	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148322	Habilitation électrique BS chargé d'intervention élémentaire, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148338	Habilitation électrique H2 chargé de travaux électrique, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148296	Diplôme de compétence en langue anglaise	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148286	Brevet informatique et Internet pour adultes (B2I adultes)	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148261	Bac pro gestion-administration	Niveau IV (bac)	23 juillet 2015

148276	Responsable de site en habitat social	Niveau III (bac + 2)	23 juillet 2015
148299	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle allemand	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
189846	Devenir formateur en prévention des risques liés à l'amiante. Sous-section 3	Sans niveau spécifique	12 décembre 2016
148257	Bac pro technicien du bâtiment : organisation et réalisation du gros œuvre	Niveau IV (bac)	23 juillet 2015
148335	Habilitation électrique B1N exécutant électricien, nettoyage sous tension d'équipement électrique, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148275	Gardien d'immeubles – AFPOLS	Niveau V (CAP, BEP)	23 juillet 2015
148307	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle russe	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148265	BTS professions immobilières	Niveau III (bac + 2)	23 juillet 2015
148330	Habilitation électrique B2V (essai) chargé de travaux au voisinage, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148314	Habilitation électrique BE manœuvre chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148292	Certificat de formation spécifique à la sûreté	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148309	Diplôme de compétence en langue italien	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148267	Master sciences humaines et sociales mention urbanisme et aménagement durables spécialité paysage et évaluation environnementale dans les projets d'urbanisme et de territoires	Niveau I (bac + 5 et plus)	23 juillet 2015
148269	Licence pro activités juridiques spécialité droit du logement social	Niveau II (bac + 3 et 4)	23 juillet 2015
148306	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle portugais	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148305	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle italien	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148255	CAP gardien d'immeubles	Niveau V (CAP, BEP)	23 juillet 2015
148339	Habilitation électrique H2N chargé de travaux, nettoyage sous tension d'équipement électrique, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148341	Habilitation électrique H2V (essai) chargé de travaux au voisinage, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148343	Habilitation électrique HC chargé de consignation, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
189848	Attestation de compétence – formation du personnel d'encadrement de chantier à la prévention des risques liés à l'amiante – travaux de sous-section 4	Sans niveau spécifique	12 décembre 2016
148310	Diplôme de compétence en langue régionale	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148293	Certification amiante	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148258	Bac pro services de proximité et vie locale spécialité gestion du patrimoine locatif	Niveau IV (bac)	23 juillet 2015
148262	BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social	Niveau III (bac + 2)	23 juillet 2015
148287	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148348	Habilitation électrique H1 exécutant électricien, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148302	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle chinois	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148317	Habilitation électrique BE mesurage chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015

148345	Habilitation électrique H1N exécutant électricien, nettoyage sous tension d'équipement électrique, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148264	BTS bâtiment	Niveau III (bac + 2)	23 juillet 2015
148318	Habilitation électrique BE vérification chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148291	Tests TOEIC (Test of English for International Communication)	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
177510	Licence pro management des organisations spécialité gestion de l'habitat social	Niveau II (bac + 3 et 4)	18 avril 2016
148266	BTS assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	Niveau III (bac + 2)	23 juillet 2015
148300	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle anglais	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148340	Habilitation électrique H2T chargé de travaux électriques, travaux sous tension, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148344	Habilitation électrique H1V exécutant électricien, travaux au voisinage, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
189851	Attestation de compétence – formation du personnel d'encadrement de chantier à la prévention des risques liés à l'amiante – travaux de sous-section 3	Sans niveau spécifique	12 décembre 2016
188810	Licence pro droit, économie, gestion mention métiers de l'immobilier : gestion et développement de patrimoine immobilier	Niveau II (bac + 3 et 4)	23 juillet 2015
148336	Habilitation électrique B1 exécutant électricien, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148283	Certificat de formation de base à la sécurité	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148327	Habilitation électrique	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
188812	CAP agent de propreté et d'hygiène	Niveau V (CAP, BEP)	8 décembre 2016
148274	Master droit, science politique mention droit du patrimoine spécialité construction, urbanisme, contrat	Niveau I (bac + 5 et plus)	23 juillet 2015
148270	Licence pro droit, économie, gestion mention management des organisations spécialité management du logement social	Niveau II (bac + 3 et 4)	23 juillet 2015
189853	Attestation de compétence – formation du personnel d'encadrement technique à la prévention des risques liés à l'amiante – travaux de sous-section 4	Sans niveau spécifique	12 décembre 2016
189849	Attestation de compétence – formation du personnel opérateur de chantier à la prévention des risques liés à l'amiante – travaux de sous-section 4	Sans niveau spécifique	12 décembre 2016
148329	Habilitation électrique B2T chargé de travaux électriques sous tension, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148304	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle français langue étrangère	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148271	Licence pro management des organisations spécialité management du logement social	Niveau II (bac + 3 et 4)	23 juillet 2015
148334	Habilitation électrique B1T exécutant électricien, travaux sous tension, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148342	Habilitation électrique H2V chargé de travaux électriques au voisinage, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148295	Diplôme de compétence en langue allemand	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148315	Habilitation électrique HE essai chargé d'opérations spécifiques, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148325	Habilitation électrique HE mesurage chargé d'opérations spécifiques, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148282	Attestation de formation en matière de gestion des situations de crise et de comportement humain	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148298	Diplôme de compétence en langue espagnol	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015

148326	Habilitation électrique HE vérification chargé d'opérations spécifiques, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148324	Habilitation électrique H0V chargé de travaux d'ordre non électrique, travaux au voisinage, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148273	Master droit, économie, gestion mention droit spécialité droit immobilier	Niveau I (bac + 5 et plus)	23 juillet 2015
148332	Habilitation électrique H1T exécutant électricien, travaux sous tension, haute tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
189847	Attestation de compétence – formation à la prévention des risques liés à l'amiante des personnels cumulant des fonctions d'encadrement technique et/ou d'encadrement de chantier et/ou d'opérateur – travaux de sous-section 4	Sans niveau spécifique	12 décembre 2016
148256	CAP maintenance et hygiène des locaux	Niveau V (CAP, BEP)	23 juillet 2015
148319	Habilitation électrique BP chargé d'opérations sur installations photovoltaïques, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148337	Habilitation électrique B2 chargé de travaux électriques, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148301	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle arabe	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148311	Habilitation électrique BC chargé de consignation, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148328	Habilitation électrique B2N chargé de travaux, nettoyage sous tension d'équipement électrique, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
148268	Licence pro activités juridiques spécialité montage et gestion du logement locatif social	Niveau II (bac + 3 et 4)	23 juillet 2015
148303	Diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle espagnol	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
189852	Attestation de compétence – formation du personnel opérateur de chantier à la prévention des risques liés à l'amiante – travaux de sous-section 3	Sans niveau spécifique	12 décembre 2016
148263	BTS économie sociale familiale	Niveau III (Bac + 2)	23 juillet 2015
148308	Diplôme de compétence en langue française professionnelle de premier niveau	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015
188811	Licence pro droit, économie, gestion mention activités juridiques : métiers du droit et de l'immobilier	Niveau II (bac + 3 et 4)	2 décembre 2016
148331	Habilitation électrique B2V chargé de travaux électriques au voisinage, basse tension	Sans niveau spécifique	23 juillet 2015

Égalité professionnelle

La branche s'engage à analyser et à restituer chaque année auprès des membres de la CPPNI, grâce à l'enquête annuelle sur les RH, après avoir mis en place les évolutions nécessaires à la mesure des indicateurs souhaités par les partenaires sociaux et tels qu'indiqué dans le présent avenant. Chaque année, les emplois concernés par l'enquête seront identifiés en observatoire de la négociation collective.

La branche mettra également en place via l'enquête RH, un suivi " genré " des personnes en fin de contrat (contrats à durée déterminée et alternants) sur les métiers dans lesquels les organismes recrutent. Il est ici rappelé que les employeurs sont tenus de répondre à l'enquête annuelle RH envoyée par la FOPH qui permet la restitution de ces données notamment par le rapport de branche annuel et de soutenir les négociations de branche. Ces données sont collectées afin de répondre aux obligations de la branche en la matière, permettre la production d'études, conformément à l'article 4 des statuts de la fédération des offices publics de l'habitat.

Toutes ces données sont communiquées aux partenaires sociaux sous réserve qu'elles soient jugées significatives et fiables, tout en garantissant la confidentialité et l'anonymat des personnels et des organismes et ceci dans le respect de la réglementation relative au RGPD. Elles pourront être intégrées dans le rapport de branche qui détaillera la situation comparée des femmes et des hommes, dans le cadre des dispositions de l'[article D. 2241-7 du code du travail](#). Il servira d'appui à la négociation triennale de branche sur l'égalité 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 départs :

- évolution du taux de recrutement ;
- structure par type (démission, retraite, licenciement, rupture conventionnelle).

Évolutions 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), CPF, d'une VAE ou d'un bilan de compétences ...

Rémunérations :

- rémunérations annuelles moyennes brutes par catégories professionnelles et niveaux ;
- pour chaque catégorie-niveau de la classification, les écarts bruts et ajustés de rémunération de base.

- Définition et méthode de calcul au niveau national de l'écart de salaire de base brut et ajusté :

Dans toutes les éditions du rapport de branche annuel, il est inséré l'écart brut et l'écart ajusté. Plusieurs méthodes peuvent être mobilisées pour mesurer les différences de rémunération entre les femmes et les hommes. La procédure la plus directe consiste à mesurer le différentiel constaté entre la moyenne des salaires de l'ensemble des femmes et celle calculée pour les hommes. Toutefois, cet écart brut s'explique largement par les différences entre les caractéristiques des emplois occupés par les salariés des deux genres, en particulier sur le recours au temps partiel.

L'approche économétrique fournit une alternative permettant de décomposer le montant des salaires en fonction de l'ensemble des caractéristiques des individus. Le salaire de base de chaque individu peut en effet s'écrire, à un terme d'erreur près, comme la somme de ses caractéristiques socio-économiques pondérées chacune par un paramètre.

L'estimation économétrique consiste à définir les valeurs des paramètres qui réduisent au maximum ce terme d'erreur. Pour le calcul réalisé sur les salariés des offices en CDI et à temps plein, les caractéristiques explicatives disponibles sont : la catégorie et le niveau de l'emploi, le genre, l'âge, l'ancienneté, la taille de l'office, la région et la taille du parc de logements gérés par l'office. L'ensemble de ces éléments expliquent plus de 83 % de la dispersion des salaires.

Les valeurs estimées des paramètres permettent ainsi de mesurer l'influence propre à chacun des facteurs intégrés dans le modèle sur le niveau de rémunération constaté. Ainsi, l'écart constaté entre les rémunérations des salariés des deux genres présentant des caractéristiques identiques,

et donc imputable à la seule différence de genre, est estimé en 2019 à 2,5 % du salaire en défaveur des femmes. Ce résultat correspond à la définition de l'écart ajusté de rémunération entre les femmes et les hommes adoptée dans le rapport de branche des offices.

Nota : ce résultat correspond à une valeur proche de la valeur obtenue en appliquant la méthode préconisée pour le calcul du premier volet de l'index d'égalité entre les femmes et les hommes destiné aux entreprises. En effet, l'index consiste à comparer les salaires moyens des femmes et des hommes en neutralisant notamment l'effet de la catégorie d'emploi et de la tranche d'âge.

ART.
Annexe
V

Annexe V
Prévoyance complémentaire

Tableau des garanties

Garanties	Niveau de prise en charge (en pourcentage du salaire net)
Décès	
Capital décès (toutes causes) :	
– tout assuré	200 %
– majoration par enfant ou ascendant à charge	50 %
Double effet :	100 %
Capital invalidité absolue et définitive :	
– capital sans enfant à charge	200 %
– majoration familiale par enfant à charge	50 %
Garantie allocation frais d'obsèques	100 % PMSS (1)
Incapacité temporaire de travail	
Franchise :	90 jours fixes
– du 91e jour au 366e jour	100 %
– du 366e jour à l'invalidité	66 %
– si 1 enfant à charge	70 %
– si 2 enfants ou plus à charge	75 %
Invalidité ou incapacité permanente	
1re catégorie – Taux IPP entre 33 et 66 %	60 % de la rente invalidité de 2e catégorie
2e et 3e catégories – Taux IPP 66 %	75 %
(1) Plafond mensuel de la sécurité sociale.	

ART.
1er

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 Légifrance.

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 [\(1\)](#)

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.

(1) L'article 2.2 du chapitre IV de la convention collective est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail selon lesquelles le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

Sauf exceptions légales ou réglementaires 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 [\(1\)](#)

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.

(1) L'article 3.2.2 du chapitre IV de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-3 du code du travail selon lesquelles, sauf dérogation légale, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

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.

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 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 24 heures ;
- 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

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

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 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

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.

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 ressortissant 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.

ART. 6

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](#).

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. À défaut d'accord d'entreprise, la décision unilatérale de l'employeur doit être soumise à la consultation préalable du CSE, s'il existe. (2).

Ces modalités précisent notamment : (2).

- 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).*

(1) L'article 7 du chapitre IV de la convention collective est étendu également sous réserve du respect de l'article L. 3121-12 du code du travail selon lequel, en cas de décision unilatérale du fait de l'absence d'accord collectif, l'employeur informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail avant de fixer le mode d'organisation des astreintes et leur compensation.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(2) Les alinéas 4 à 8 de à l'article 7 du chapitre IV de la convention collective sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail aux termes desquelles un accord d'entreprise peut préciser le délai minimal de prévenance avant la réalisation de l'astreinte, que ce soit en cas de circonstances exceptionnelles ou non.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

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 [\(1\)](#) [\(2\)](#)

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 apparaître 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. Évaluation 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 travaillés 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.

(1) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours prévu à l'article 8 du chapitre IV de la convention collective est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant, conformément au 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, au-delà de la seule reprise des dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(2) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours prévu à l'article 8 du chapitre IV de la convention collective est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, prévues au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

ART. 9

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 week-ends 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.

ART.

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, qui emploient 47 990 personnels au 31 décembre 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 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, initialement construite pour régir le personnel desdits offices 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.

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.

ART.

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. À 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.

ART.

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 6 mois à compter de la promulgation du/des nouveaux textes pour en évaluer les effets et discuter de la révision de ladite convention.

ART.

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 avis 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 2 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.

ART.

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. Chaque office public de l'habitat 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 s'engage à ouvrir une procédure de révision sur ces dispositions à l'issue du diagnostic.

ART.

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.

ART.

1er

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 lors de son entrée en vigueur.

ART.

2

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](#).

ART.

1er

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 lors de son entrée en vigueur.

ART.

2

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](#).

ART.

La présente convention, une fois signée, sera notifiée à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 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.

ART.

La présente convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée.

À 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 3 mois suivant cette demande. (1)

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 3 mois suivant le début du préavis.

(1) L'alinéa 3 du III du chapitre XII est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles [L. 2231-1](#) et [L. 2261-7](#) du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

ART.

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. [\(1\)](#)
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 avis de réception aux parties signataires et adhérentes à la présente convention.

(1) L'alinéa 1er du IV du chapitre XII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

ART.

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.

ART.

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 L. 2242-15 1 du code du travail](#).

ART.
1er

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.

ART.
2

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.

ART.
3

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 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.

ART. 4 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 1er 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.

ART. 5 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.

ART. 6 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. À 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 5e 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 5e 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.

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.

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.

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. Épargne 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.

ART.

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 négociation 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 doivent, en outre respecter leurs obligations de négociation 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 générales des offices pourront être saisies de toute difficulté d'ordre collectif ou individuel constatée dans l'application de ces principes et émettre des avis en vue d'y apporter des solutions. À défaut de règlement du différend au niveau de l'office, il pourra être porté devant la CPPNI.

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 différenciation 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 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 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 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. À 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 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, 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 obtenu les moins bons résultats. Les OPH 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, 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 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. À 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.

À 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 (art. 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 3 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 quinquennales 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.

Les offices publics de l'habitat 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. 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 à promouvoir et renforcer la mixité dans les différents emplois afin de faire progresser les niveaux de mixité par emploi. À 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 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 à l'avenant n° 6 du 28 octobre 2020 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 influencer 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. 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 5 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 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 intègrent plus globalement dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

3. 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 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 mis 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.

À 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 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.

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.

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.

ART. 3 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.

À ce titre, les entretiens professionnels individuels, prévus à l'article 2 du titre IV, chapitre VIII, sous-chapitre 1er de la convention collective nationale, permettront de favoriser l'égal accès à la formation et la promotion professionnelle. 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. Mesures en matière de parité et d'égalité des promotions

Comme en matière de recrutement, certains OPH 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, l'[avenant n° 6 du 28 octobre 2020](#) 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 apparaît 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 salariées 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 convention collective nationale du personnel des OPH, les offices publics de l'habitat sont invités à adopter des modalités d'organisation des formations apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salarié(e)s 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 de 1 semaine avant chaque session de formation.

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 de 1 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.

À 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.

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 sur à l'avenant n° 6 du 28 octobre 2020 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 4 ans), les thèmes et les modalités de cette négociation (code du travail, art. L. 2242-10 modifié).

En l'absence d'un tel accord, la négociation doit être engagée tous les ans (code du travail, art. L. 2242-13,2^o modifié) et doit notamment porter sur (code du travail, 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 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 chiffrées 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. À 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.

À 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 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 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 salariés, 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 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 internes de signalement et de traitement de ces situations dans le respect de la réglementation de protection des données personnelles.

En cas de signalement, les OPH sont invités à accompagner les salariés se disant victimes d'agissements sexistes (ex. : prise en charge médicale ou psychologique). Dans le cas où 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.

À cet effet, les partenaires sociaux mettront à disposition des OPH :

- 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 destinées aux salariés, aux managers ou aux référents en la matière de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

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 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 générales des offices pourront être saisies de toute difficulté d'ordre collectif ou individuel constatée dans l'application de ces principes et émettre des avis en vue d'y apporter des solutions. À défaut de règlement du différend au niveau de l'office, il pourra être porté devant la CPPNI.

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 différenciation 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 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 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 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. À 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 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, 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 obtenu les moins bons résultats. Les OPH 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, 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 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. À 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.

À 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 (art. 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 3 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 quinquennales 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.

Les offices publics de l'habitat 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. 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 à promouvoir et renforcer la mixité dans les différents emplois afin de faire progresser les niveaux de mixité par emploi. À 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 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 à l'avenant n° 6 du 28 octobre 2020 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 influencer 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. 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 5 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 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 intègrent plus globalement dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

3. 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 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 mis 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.

À 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 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.

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.

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.

ART.
3

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.

À ce titre, les entretiens professionnels individuels, prévus à l'article 2 du titre IV, chapitre VIII, sous-chapitre 1er de la convention collective nationale, permettront de favoriser l'égal accès à la formation et la promotion professionnelle. 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. Mesures en matière de parité et d'égalité des promotions

Comme en matière de recrutement, certains OPH 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, l'[avenant n° 6 du 28 octobre 2020](#) 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 apparaît 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 salariées 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 convention collective nationale du personnel des OPH, les offices publics de l'habitat sont invités à adopter des modalités d'organisation des formations apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salarié(e)s 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 de 1 semaine avant chaque session de formation.

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 de 1 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.

À 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.

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 sur à l'avenant n° 6 du 28 octobre 2020 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 4 ans), les thèmes et les modalités de cette négociation (code du travail, art. L. 2242-10 modifié).

En l'absence d'un tel accord, la négociation doit être engagée tous les ans (code du travail, art. L. 2242-13,2^o modifié) et doit notamment porter sur (code du travail, 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 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 chiffrées 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. À 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.

À 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 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 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 salariés, 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 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 internes de signalement et de traitement de ces situations dans le respect de la réglementation de protection des données personnelles.

En cas de signalement, les OPH sont invités à accompagner les salariés se disant victimes d'agissements sexistes (ex. : prise en charge médicale ou psychologique). Dans le cas où 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.

À cet effet, les partenaires sociaux mettront à disposition des OPH :

- 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 destinées aux salariés, aux managers ou aux référents en la matière de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

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, 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 générale s'attache à ce que les services des ressources humaines des offices publics de l'habitat 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).

À 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, 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.

ART. 2 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, 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.

ART. 3 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 générale de l'office 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).

ART. 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 des dispositions des articles 1er à 5 du présent sous-chapitre 1er sous réserve qu'elles leur soient plus favorables que les dispositions statutaires qui les régissent dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

ART. 1er 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 12 mois consécutifs, il conserve le bénéfice de son salaire brut soumis à charges sociales salariales pendant les 3 premiers mois de maladie et la moitié de cette rémunération pendant les 9 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 3 ans consécutifs au maximum, il conserve le bénéfice de son salaire brut soumis à charges sociales salariales pendant 1 an et la moitié de ce salaire pendant les 2 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.

ART. 2 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.

ART. 3 Dans chacun des cas mentionnés aux articles 1er et 2 du présent point I du sous-chapitre 1er, 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.

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

ART. 4 La durée des périodes d'incapacité de travail prévues par les articles 1er et 2 du présent point I du sous-chapitre 1er entre en compte pour le calcul de l'ancienneté au sein de l'office public de l'habitat.

ART. 5 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 bénéficiant, 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 10 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.

ART. 1er Les articles 1er et suivants du présent point II du sous-chapitre 1er tiennent compte des particularités du régime de sécurité sociale d'Alsace et de Moselle.

ART. 2 Les articles 1er et suivants du présent point II du sous-chapitre 1er s'appliquent à tous les offices publics de l'habitat et à tous les salariés des offices ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'office.

ART. 3 Les prestations définies dans le présent point II du sous-chapitre 1er 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 général, 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 droit 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 désigné(s), 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 91^e 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 1er.

Le salaire mensuel net de référence, pour le calcul de la garantie, est égal à 1/12 des salaires nets perçus par le salarié au cours des 12 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.

ART. 4 Pour assurer la gestion des garanties de prévoyance définies dans le présent point II du sous-chapitre Ier, les parties signataires conviennent que les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées entre chaque office et ses organismes assureurs.

La fédération communiquera le texte de la présente convention aux offices publics de l'habitat. Les garanties décrites à l'article 3 du présent point II du sous-chapitre Ier constituent un socle minimal de base pour tous les offices, auxquelles il ne peut être dérogé que plus favorablement conformément à l'[article L. 2253-3 du code du travail](#).

ART. 5 Chaque office 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 Ier, de l'assureur de son choix sous réserve des consultations obligatoires prévues par les textes.

Les offices 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 Ier pour un niveau de prestations équivalentes ou supérieures, appréciées risque par risque, peuvent maintenir leurs propres garanties.

ART. 6

6.1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 2 du présent point II du sous-chapitre Ier 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 Ier est pris en charge au minimum à hauteur de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié au sein de chaque office.

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 Ier en cas de décès, invalidité et incapacité permanente sont maintenues sans versement de cotisation.

ART. 7

Les garanties mises en œuvre en application de l'article 3 du présent point II du sous-chapitre Ier feront l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 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 Ier fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 3 ans à compter de la signature de la présente convention, pour permettre aux partenaires sociaux d'en réexaminer les conditions.

ART. 8

Les modalités de mise en œuvre, par les offices, des garanties prévues par le présent point II du sous-chapitre Ier font l'objet d'un suivi au sein de la CPPNI sur la base des données statistiques recueillies auprès des offices par la fédération des offices publics de l'habitat. Chaque office organisera les conditions du suivi annuel de l'application dans l'office de ces stipulations.

ART.

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 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.

ART.
1er

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'État et des collectivités (IRCANTEC) sous réserve de l'absence de modification de la situation juridique de l'office ;
- 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.

ART.
2

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, 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.

ART.
1er

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.

À 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.

ART.
2

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.

ART.

1.1. La présente convention collective nationale, conclue en application du livre II de la 2e 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 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](#).

ART.
1er

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.

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.

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 [\(1\)](#) :

– 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. [\(1\)](#)

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.

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

(1) Les alinéas 4 et 7 du sous-chapitre II « La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail » sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4162-1 du code du travail, lesquelles prévoient que le périmètre de la négociation intègre l'ensemble des « facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 » et non pas seulement « certains facteurs de risques professionnels », ainsi que du respect des dispositions de l'article L. 4162-2 du code du travail, lesquelles prévoient que le périmètre du plan d'action intègre l'ensemble des « facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 » et non pas seulement « certains facteurs de risques professionnels ». Par ailleurs, il prévoit l'avis du conseil social et économique.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

**ART.
1er**

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.

**ART.
2**

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 réglementation 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.

**ART.
3**

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.

**ART.
4**

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.

**ART.
5**

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.

**ART.
6**

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.

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. À 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 collègue des employeurs et collègue 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.

ART. 2

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 champ 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. À 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.

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 efficacité 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.

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.

ART. 5 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.

ART. 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.

ART. 1er

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 réglementaires, 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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART.
1er

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.

ART. 2 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. À 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.

ART. 3 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 des dites organisations.

À 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.

ART. 4 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.

À 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 entre 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.

ART. 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.

ART. 1er 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.

ART. 2 2.1. Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et du personnel dans les collèges électoraux

À 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.

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 mois 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 1er 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 collègue.

4.1. Rappel des attributions du comité social et économique à l'égard des agents publics [\(1\)](#)

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 réglementation 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 réglementaires. 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.

À 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.

(1) L'article 4.1 du V. du chapitre 2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 57 à 75 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatives aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, lesquelles prévoient les attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail exercées par la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

ART.
5

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 2d collège ou, le cas échéant, du 3e 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	Crédit 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 2d collège ou, le cas échéant, du 3e 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.

À 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.

ART.
1er

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.

ART.
2

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 l'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](#). À 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 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.

3.1. Locaux mis à disposition

Les organismes dont l'effectif calculé selon les modalités prévues à l'article 1er 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.

À 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.

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. Étant 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 événements 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.

À 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 1er 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* ⁽¹⁾ 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 1er 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 (art. 4.1) accordées aux membres du personnel de l'organisme, les crédits d'heures accordés aux délégués syndicaux (art. 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.

(1) Au premier alinéa de l'article 4.3 du VI du chapitre 2 de la convention collective, le terme « ouvrables » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2145-7 du code du travail fixant le nombre de jours de congés pouvant être pris pour formation syndicale.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

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.

À 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 réglementation 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 réglementation 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.

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 agréée logement social, les fonctions et la rémunération de ces personnels sont fixées en tenant compte de l'expérience acquise et de l'ancienneté correspondantes.

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 1er 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.

ART.
1er

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 :

- 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.

ART.
2

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.

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.

ART.
1er

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 fractionnement tels que prévus à l'[article L. 3141-19 du code du travail](#).

ART.
2

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

ART. 3 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 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 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 entraînant 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 événements familiaux sont décomptés en jours ouvrés. Les jours pour événements familiaux sont pris au moment de l'événement ou dans les 15 jours précédents ou suivants l'événement, sauf dispositions légales contraires, ou accord de l'employeur.

(1) L'article 3 du III du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du code du travail, lesquelles prévoient le cas et la durée d'un congé de deuil ainsi que la durée des congés pour le décès d'un enfant.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

ART. 4 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.

À 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.

ART. 5 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.

(1) L'article 5 du III du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, lesquelles prévoient le versement d'un complément de salaire au bénéfice des salariés en congé d'adoption.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

ART. 6 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.

ART. 1er 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.

ART. 2 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.

ART.
3

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. À 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.

ART.
4

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.

ART.
1er

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.

ART.
2

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.

ART.
3

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.

ART.
4

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.

ART.
1er

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.

ART.
2

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.

ART.
3

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.

ART.
4

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 perçoit, 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.

(1) L'article 4 du VI du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail, lesquelles prévoient la formule de calcul du salaire à prendre en considération pour l'indemnité de licenciement. (Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(2) L'article 4 du VI du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-1 du code du travail, lesquelles prévoient qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail est calculée proportionnellement au nombre de mois complet. (Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(3) L'article 4 du VI du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail, lesquelles prévoient le calcul des seuils légaux minimum de l'indemnité de licenciement. (Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

ART.

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. »

ART.
1er

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.

ART.
2

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.

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.

ART.
3

L'ensemble des organismes de la branche peuvent conclure un contrat d'opération ou de chantier dans les conditions précisées à l'article 1er pour des projets ou travaux relevant de la définition de l'article 2 du point I. du présent sous-chapitre. À 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.

ART.
1er

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.

ART.
2

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.

ART.
3

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 %.

ART.
4

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.

ART.
1er

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 %.

ART.
2

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.

ART.
3

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 1er et 2 ci-dessus ne sont pas applicables.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

À 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.

ART.

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.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230052_0000_0018.pdf/BOCC.)

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

- connaissances professionnelles : formes diverses de technicité 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.

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

À 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	

ART. 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.

ART. 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.

À 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.

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

ART. 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.

ART. 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.

ART.

La présente classification des emplois entre en vigueur à compter du 1er janvier 2024. À 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 minima OPH ou coopératives demeurent en vigueur sous réserve, selon le cas, de leur éventuelle révision ou modification.

ART.
1er

1.1. 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.

La démarche GEPP permet d'un côté, aux offices publics de l'habitat 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 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, 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 ;
- 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.

1.2. Obligation de négocier

Les offices publics de l'habitat ou groupe d'au moins trois cents salariés doivent, en principe tous les 3 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. [\(1\)](#)

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 3 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 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 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 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.

(1) L'alinéa 1 de l'article 1.2 du sous-chapitre III du chapitre III est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

ART.
2

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.

ART.

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, 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 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.

ART.
1er

Les salaires minima 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](#).

ART.
2

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.

ART.
3

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.

ART.
1er

À 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 1er 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.

ART.
2

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 13e 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.

ART.
3

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.

ART.

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.

ART.

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. À 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.

ART.

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. Elles font écho à leurs engagements en faveur de l'adaptation et de l'accessibilité des logements pour répondre aux contraintes entraînées 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 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 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 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 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. L'intégralité de la somme correspondante est versée au Trésor public. 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.

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 réglementation 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 L. 6241-1 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 L. 451-18 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

1.3.1. 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 réglementation 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.

1.3.2. 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.

ART.
2

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 Unifformation en tant qu'OPCO de la branche.

L'existence de dispositifs tels que la contribution conventionnelle prévue 1.3 de l'article 1er 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.

ART.
1er

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.

ART.
2

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, 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.

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 : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

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.

À 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 CléA) ;
- 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'État 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

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 [L. 422-8](#) à [L. 422-19](#)).

ART. 2 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.

ART. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

ART. 1er 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.

ART. 2 Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel, réalisé tous les trois ans, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. À 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. À 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 réglementation 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.

À 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.

ART.
1er

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.

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 décembre 2022 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 réglementation 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* [\(1\)](#).

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.

(1) A l'alinéa 4 de l'article 2.2 du V du sous-chapitre I du chapitre VIII, les mots « en fonction de la profession et des niveaux de qualification acquis et visés » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, lesquelles prévoient que la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11 du code du travail.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

ART.

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 maître 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 maître d'apprentissage.

ART.

1er

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 tuteuré.

S'agissant du tutorat, il fait l'objet d'une prise en charge conformément aux montants maximums prévus par la législation en vigueur.

ART. 2 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.

ART. 1er 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.

ART. 2 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.

ART. À 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.

ART. 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.

ART. 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. [\(1\)](#)

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. [\(1\)](#)

2.4. Mutualisation des fonds et des reliquats issus de la contribution financière à la formation syndicale des organismes de la branche [\(2\)](#)

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.

(1) Le deuxième et le quatrième alinéas de l'article 2.3 du sous-chapitre II du chapitre VIII portant sur la délégation de la collecte de la contribution mutualisée sont étendus sous réserve du respect du II de l'article L. 6332-1-2 du code du travail concernant le suivi comptable et les frais de recouvrement distincts pour les fonds liés au dialogue social recouverts par les opérateurs de compétences.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(2) Les dispositions de l'article 2.4 du sous chapitre II du chapitre VIII de la convention collective sont exclues en ce qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 II du code du travail, lesquelles prévoient que l'opérateur de compétences n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 1 du 21 janvier 2026 relatif à la valorisation des barèmes de rémunération minimale applicables au sein des offices publics de l'habitat, des sociétés de coordination et coopératives HLM

ART. 1er

Le présent avenant s'applique aux organismes visés dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective étendue des organismes publics et coopératifs de l'habitat social tel que défini par son chapitre I.

Un nouveau système de classification est entré en vigueur à compter du 1er janvier 2024 avec un délai de 24 mois laissé aux organismes pour sa mise en œuvre. À compter du 1er janvier 2026, seul demeure en vigueur le barème national des minima hiérarchiques prévu au III du sous-chapitre III de la convention collective nationale des OPCHS.

Tenant compte du contexte économique actuel des organismes tel qu'exposé lors de la première réunion de négociation sur le sujet et constatant que le salaire minimum de la classe 1 se trouve, du fait de la révision de la valeur du Smic au 1er janvier 2026, à un niveau inférieur au Smic, les partenaires sociaux ont souhaité négocier pour réviser le barème national des salaires minimums hiérarchiques.

ART. 2

En vue d'actualiser le barème national des salaires minimums hiérarchiques, le tableau fixant les salaires et correspondant à la classification applicable dans les organismes publics et coopératifs de l'habitat social, tel que prévu à l'annexe 1 de la convention collective nationale des OPCHS est modifié comme suit :

Classes d'emplois	Cotations	Catégories	Salaire minimum hiérarchique
1	6 7 8 9	Employés	1 825,22 €
2	10 11 12 13		1 890,82 €
3	14 15 16 17		1 956,99 €
4	18 19 20	Agents de maîtrise	2 054,85 €
5	21 22 23		2 178,13 €
6	24 25 26		2 308,82 €
7	27 28 29		2 447,35 €
8	30 31 32	Cadres	2 692,08 €
9	33 34 35		3 015,13 €
10	36 37 38		3 376,96 €
11	39 40 41		3 883,50 €
12	42 43 44		4 466,02 €
13	45 46 47 48		5 359,23 €

Il est rappelé que les montants indiqués dans le tableau susvisé 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](#) et sont composés uniquement du salaire de base, hors primes et avantages en nature.

ART. 3

Le nouveau barème national de base des OPCHS s'applique aux organismes, sous réserve des barèmes plus favorables mis en place à leur niveau, avec effet au 1er janvier 2026.

ART. 4

En application de l'[article L. 2241-9 du code du travail](#), les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'examiner l'évolution des écarts de rémunérations entre femmes-hommes, en s'appuyant sur les éléments communiqués par les rapports et divers documents produits et transmis par les parties les plus diligentes en vue de l'ouverture de la négociation ayant conduit à l'établissement du présent avenant.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux organismes de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à tous les postes. Les parties signataires rappellent que les organismes doivent veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable, ainsi qu'à la réduction des écarts de rémunérations constatés qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

ART.
5

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

ART.
6

Le présent avenant entrera en vigueur, à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
7

Le présent avenant, 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 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.

ART.
8

Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social.

ART.
9

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale des organismes publics de l'habitat social.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 3 du 20 mars 2019 relatif au barème national des rémunérations de base

Source officielle Légifrance

ART.
1er

ART.
1.1 L'article 1er du point I du sous-chapitre V du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est ainsi modifié :

« Article 1er
Rémunération mensuelle brute de base

La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories s'établit comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaires brut de base
I	1	255	1 528
	2	262	1 548
II	1	278	1 635
	2	301	1 763
III	1	371	2 155
	2	452	2 610
IV	1	625	3 586
	2	880	5 040

La rémunération de base garantie, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature. Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de 35 heures au sens des [articles L. 3121-1 et suivants du code du travail](#). »

ART.
1.2 L'article 2 du point I du sous-chapitre V du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est ainsi modifié :

« Article 2
Application du barème national de base dans les offices

Les décisions annuelles portant sur le barème national des rémunérations mensuelles brutes de base s'appliquent à compter du 1er janvier de l'année suivante, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les offices.

À titre exceptionnel et pour l'année 2019, le barème des rémunérations de base tel qu'établi à l'article 1er du point I du sous-chapitre V du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat s'applique dès le 1er janvier 2019. »

ART.
2 Les parties signataires rappellent leur volonté de réviser les dispositions de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les négociations organisées dans ce cadre viseront à :

- déterminer les mesures tendant à assurer cette égalité ainsi que les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- mettre à disposition des entreprises des outils pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces négociations seront notamment menées à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes et donnant lieu à l'élaboration d'un diagnostic, ainsi que sur des indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

ART.
3

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux offices publics de l'habitat de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

**ART.
4** Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.
Il est conclu pour une durée indéterminée.

**ART.
5** Le présent avenant, 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](#) 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.

**ART.
6** Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

**ART.
7** Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

**ART.
8** L'extension du présent avenant sera sollicitée auprès du ministre chargé du travail.

ART. À la suite de la parution de l'arrêté d'extension du 20 avril 2018 de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat du 6 avril 2017 au Journal officiel du 26 avril suivant, les organisations syndicales représentatives et la fédération des offices publics de l'habitat de la branche professionnelle se sont entendues pour en réviser, par le présent avenant, les dispositions des articles 1er et 2 du point I du sous-chapitre V du chapitre III.
À cette occasion, elles ont également souhaité rappeler aux offices publics de l'habitat leur volonté de réviser le sous-chapitre 1er du chapitre IX de la convention collective du personnel des offices publics de l'habitat conformément au chapitre X relatif aux engagements de négociations futures.

Avenant : Avenant n° 5 du 9 septembre 2020 relatif aux contrats de professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent avenant vient compléter les dispositions de la convention collective nationale du personnel des OPH dans le sous-chapitre 1er du chapitre VIII.

Nonobstant les négociations d'harmonisation avec le secteur des sociétés coopératives d'HLM, le présent accord s'applique uniquement aux offices publics de l'habitat définis aux [articles L. 421-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation](#).

ART.
2

Les parties au présent avenant rappellent que le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article [L. 6314-1](#) du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ainsi et en complément de l'article 1er, sous-chapitre 1er du chapitre VIII de la convention collective nationale du personnel des OPH, relatif à la professionnalisation, il est ajouté à la fin de l'article précité :

« 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 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires peut être allongée à 36 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. »

ART.
3

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
4

Le présent avenant, 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](#) du code du travail, à savoir dépôt en 2 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.

ART.
5

Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

ART.
6

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

ART.
7

L'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente auprès du ministre chargé du travail.

ART.

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter le mode de formation en alternance notamment au travers des contrats de professionnalisation.

Afin de faciliter le recours aux contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux ont souhaité ouvrir les possibilités de conclusion de contrat de professionnalisation, quant à la durée des contrats et la durée des actions de formation.

Les partenaires sociaux réaffirment par ailleurs la volonté de la branche de renégocier également l'ensemble du [chapitre VIII](#) de la convention collective nationale du personnel relatif à la formation professionnelle, qui intégrera les dispositions du présent avenant au sein d'un corpus conventionnel portant sur l'alternance.

Avenant : Avenant n° 8 du 30 novembre 2022 relatif à l'actualisation du barème national des rémunérations de base

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord s'applique au secteur des offices publics de l'habitat définis aux [articles L. 421-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation](#), ainsi qu'aux sociétés de coordination conformément au champ d'application de la présente convention collective des offices publics de l'habitat tel que modifié par l'avenant° 4 du 27 mars 2020 portant modification du champ d'application de la convention collective susvisée, étendu par arrêté du 2 juillet 2021, (publié au JO du 13 juillet 2021) et par arrêté du 16 novembre 2018, (publié au JO du 27 novembre 2018), portant fusion des champs d'application de la convention collective des OPH et de celle des sociétés coopératives d'Hlm.

La date de publication de l'arrêté au Journal officiel pose le point de départ d'un délai de cinq ans pour négocier la convergence des dispositifs conventionnels existants. Dans ce cadre, les signataires du présent avenant se sont accordés pour négocier en vue de la revalorisation du barème des rémunérations minimales des OPH des sociétés de coordination et des sociétés coopératives Hlm alors que la négociation portant sur la classification et la grille de rémunération commune est en cours.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche issue de la fusion ont mené les négociations en matière de grille de rémunération de manière conjointe mais celles-ci se formalisent par l'établissement de deux avenants distincts visant à faire évoluer la grille de minima applicable aux OPH et SC, d'une part, et la grille de minima applicable aux Coop'hlm, d'autre part.

Au regard du contexte économique actuel, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le constat que certains minima du barème national de rémunération se trouvent dépassé par le niveau du Smic. C'est pourquoi, ils ont souhaité anticiper exceptionnellement les négociations annuelles sur les salaires minima. Ces négociations qui débutent habituellement en novembre de chaque année ont été amorcées dès la première réunion de CPPNI du 19 septembre 2022.

ART.
2

L'article 1er du point I du sous-chapitre V du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est ainsi modifié :

« La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories s'établit comme suit :

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires bruts de base
I	1	255	1 702,51 €
I	2	262	1 723,16 €
II	1	278	1 810,11 €
II	2	301	1 951,89 €
III	1	371	2 367,75 €
III	2	452	2 854,02 €
IV	1	625	3 872,49 €
IV	2	880	5 441,95 €

La rémunération de base garantie, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau 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](#). »

ART.
3

L'article 2 du point I du sous-chapitre V du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est ainsi modifié :

« Les décisions annuelles portant sur le barème national des rémunérations mensuelles brutes de base s'appliquent à compter du 1er janvier de l'année suivante, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les offices. »

ART. 4 En application de l'[article L. 2241-9 du code du travail](#), les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'examiner l'évolution des écarts de rémunérations entre femmes-hommes, en s'appuyant sur les éléments communiqués du rapport de branche et plus généralement dans le cadre de la négociation de branche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes menée et conclue au cours de l'année 2021.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à tous les postes. Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable, ainsi qu'à la réduction des écarts de rémunérations constatées qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

Enfin, les parties au présent avenant constatent, après présentation des chiffres et données relatives à l'égalité femmes et hommes contenus dans le rapport de branche annuel, que la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes est stable par rapport à 2021.

En effet, l'écart moyen national brut du salaire de base mensuel entre femmes et hommes est passé de - 2,1 %, selon le rapport de branche 2021, établi sur les données au 31 décembre 2020, à - 1,9 % selon le rapport de branche 2022, établi sur les données au 31 décembre 2021. Ces résultats sont en conformité avec les engagements pris au niveau de la branche professionnelle à l'article 1er du sous-chapitre 1er du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

ART. 5 Les dispositions du présent avenant sont applicables aux offices publics de l'habitat de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

ART. 6 Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 7 Le présent avenant, 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](#) 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.

ART. 8 Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

Au regard d'un contexte économique inédit et incertain faisant peser des problématiques réelles sur l'équilibre économique du secteur et de la viabilité financière des organismes de logements sociaux constituant la branche, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de réexaminer les conditions et conséquences de la revalorisation du Smic par rapport aux salaires minima conventionnels en vigueur.

Ce réexamen sur les conditions et les mesures éventuelles à prendre sur le barème des rémunérations conventionnelles au regard de la hausse du Smic, doit être partagé sur la base d'un indicateur simple et fiable attesté par la publication au JO du montant susvisé.

Le cas échéant, les partenaires sociaux s'accordent pour porter ce point à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai de 45 jours.

ART. 9 Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

ART. 10 L'extension du présent avenant sera sollicitée auprès du ministre chargé du travail.

Avenant : Accord n° 1 du 19 septembre 2023 relatif à la convergence des conventions collectives nationales des branches du personnel des sociétés coopératives d'HLM et du personnel des offices publics de l'habitat

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du chapitre Ier intitulé « Champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale » de 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 sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

- « 1.1. La présente convention collective nationale, conclue en application du livre II de la 2e 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](#). »

Les dispositions du chapitre II intitulé « Dialogue social et représentation du personnel » de 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 sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« I. Les instances paritaires nationales

Article 1er

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. À 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 champ 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. À 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 efficacité 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 1er

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 réglementaires, 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 1er

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. À 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.

À 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.

À 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 entre 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 1er 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 Élections professionnelles

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

À 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 mois 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 1er 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 [\(1\)](#)

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 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 réglementation 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 réglementaires. 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.

À 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 2^d collège ou, le cas échéant, du 3^e 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	Crédit 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 2^d collège ou, le cas échéant, du 3^e 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.

À 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 1er

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 l'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](#). À 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 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 1er 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.

À 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. Étant 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 événements 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.

À 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 de 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 1er 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* (2) 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 1er 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 (art. 4.1) accordées aux membres du personnel de l'organisme, les crédits d'heures accordés aux délégués syndicaux (art. 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. »

(1) L'article 4.1 du V. du chapitre 2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 57 à 75 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatives aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, lesquelles prévoient les attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail exercées par la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(2) Au premier alinéa de l'article 4.3 du VI du chapitre 2 de la convention collective, le terme « ouvrables » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2145-7 du code du travail fixant le nombre de jours de congés pouvant être pris pour formation syndicale.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

Les dispositions du sous-chapitre Ier intitulé « Relation individuelle de travail » 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 dans sa version en vigueur à la date des présentes sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Sous-chapitre Ier La relation individuelle de travail

I. Les formalités de recrutement

Article 1er
Contrat de travail

À 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 réglementation 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 réglementation 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 agréée 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 1er 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 1er
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 :

- 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.

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 1er

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 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 réglementation 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 (1)

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 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 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 entraînant 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 événements familiaux sont décomptés en jours ouvrés. Les jours pour événements familiaux sont pris au moment de l'événement ou dans les 15 jours précédents ou suivants l'événement, 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.

À 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 \(2\)](#)

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 1er 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. À 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 1er

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 consignait 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 1er

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 [\(3\)](#) [\(4\)](#) [\(5\)](#)

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. »

(1) L'article 3 du III du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du code du travail, lesquelles prévoient le cas et la durée d'un congé de deuil ainsi que la durée des congés pour le décès d'un enfant.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(2) L'article 5 du III du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, lesquelles prévoient le versement d'un complément de salaire au bénéfice des salariés en congé d'adoption.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(3) L'article 4 du VI du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail, lesquelles prévoient la formule de calcul du salaire à prendre en considération pour l'indemnité de licenciement.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(4) L'article 4 du VI du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-1 du code du travail, lesquelles prévoient qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail est calculée proportionnellement au nombre de mois complet.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(5) L'article 4 du VI du sous-chapitre I du chapitre III de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail, lesquelles prévoient le calcul des seuils légaux minimum de l'indemnité de licenciement.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

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 dans sa version en vigueur à la date des présentes, est intégré un nouveau sous-chapitre II intitulé « Dispositions spécifiques au contrat d'opération ou de chantier » dont les dispositions sont les suivantes :

« Sous-chapitre II Dispositions spécifiques au contrat d'opération ou de chantier

I. Champ d'application et définitions

Article 1er

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.

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 1er pour des projets ou travaux relevant de la définition de l'article 2 du point I. du présent sous-chapitre. À 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 1er

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 1er

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 1er 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. »

4.2. La numérotation des actuels sous-chapitres II, III, Ier. et V et VI intégrés au sein du chapitre III intitulé « Relations de travail » est adaptée comme suit :

- le sous-chapitre II intitulé « Emplois et leur classifications » devient le sous-chapitre III intitulé « Emplois et leur classifications » ;
- le sous-chapitre III intitulé « Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) » devient le sous-chapitre IV intitulé « Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) » ;
- le sous-chapitre IV intitulé « Modifications dans la situation juridique des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination » devient le sous-chapitre V intitulé « Modifications dans la situation juridique des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination » ;
- le sous-chapitre V intitulé « Rémunération et frais professionnels » devient le sous-chapitre VI intitulé « Rémunération et frais professionnels » ;
- le sous-chapitre VI intitulé « Emploi des travailleurs handicapés » devient le sous-chapitre VII. Intitulé « Emploi des travailleurs handicapés ».

L'ensemble de leurs dispositions demeurent inchangées.

Les dispositions du chapitre IV intitulé « Temps de travail » de 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 sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Article 1er

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 Légifrance.

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 [\(1\)](#)

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 réglementaires 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 [\(2\)](#)

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 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 24 heures ;
- 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

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

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 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

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.

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 ressortissant 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(3)

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. À défaut d'accord d'entreprise, la décision unilatérale de l'employeur doit être soumise à la consultation préalable du CSE, s'il existe. (4).

Ces modalités précisent notamment (4):

- 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 [\(5\)](#) [\(6\)](#)

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 apparaître 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. Évaluation 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 travaillés 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 week-ends 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. »

(1) L'article 2.2 du chapitre IV de la convention collective est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail selon lesquelles le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(2) L'article 3.2.2 du chapitre IV de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-3 du code du travail selon lesquelles, sauf dérogation légale, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(3) L'article 7 du chapitre IV de la convention collective est étendu également sous réserve du respect de l'article L. 3121-12 du code du travail selon lequel, en cas de décision unilatérale du fait de l'absence d'accord collectif, l'employeur informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail avant de fixer le mode d'organisation des astreintes et leur compensation.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(4) Les alinéas 4 à 8 de l'article 7 du chapitre IV de la convention collective sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail aux termes desquelles un accord d'entreprise peut préciser le délai minimal de prévenance avant la réalisation de l'astreinte, que ce soit en cas de circonstances exceptionnelles ou non.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(5) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours prévu à l'article 8 du chapitre IV de la convention collective est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4^e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant, conformément au 1^o du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, au-delà de la seule reprise des dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(6) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours prévu à l'article 8 du chapitre IV de la convention collective est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4^e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, prévues au 4^o du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

Les dispositions du chapitre VII intitulé « Conditions de travail et santé au travail » de 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 sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Sous-chapitre Ier La médecine du travail

Article 1er
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 prévention des risques professionnels et l'amélioration 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(1) :

– 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.* (1)

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.

À 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 santé au travail et les risques psychosociaux

Article 1er

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 réglementation 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. »

(1) Les alinéas 4 et 7 du sous-chapitre II « La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail » sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4162-1 du code du travail, lesquelles prévoient que le périmètre de la négociation intègre l'ensemble des « facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 » et non pas seulement « certains facteurs de risques professionnels », ainsi que du respect des dispositions de l'article L. 4162-2 du code du travail, lesquelles prévoient que le périmètre du plan d'action intègre l'ensemble des « facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 » et non pas seulement « certains facteurs de risques professionnels ». Par ailleurs, il prévoit l'avis du conseil social et économique.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

Les dispositions du chapitre VIII intitulé « Formation professionnelle et formation syndicale » de 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 sont modifiées et remplacées, dans leur intégralité, par les dispositions suivantes :

« Sous-chapitre 1er La formation professionnelle

I. Le financement de la formation professionnelle

Article 1er

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 réglementation 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 L. 6241-1 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 L. 451-18 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

1.3.1. 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 réglementation 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.

1.3.2. 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 1er 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 1er 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 réglementaires, 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 1er
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 : [https:// www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/](https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/).

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.

À 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 CléA) ;
- 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'État 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

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 [L. 422-8](#) à [L. 422-19](#)).

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 1er 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. À 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. À 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 réglementation 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.

À 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 1er

Professionalisation

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 décembre 2022 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 réglementation 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* [\(1\)](#).

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 maître 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 maître d'apprentissage.

Article 1er 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 tuteuré.

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 1er

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

À 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 congé de formation syndicale

Article 1er

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. [\(2\)](#)

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. [\(2\)](#)

2.4. Mutualisation des fonds et des reliquats issus de la contribution financière à la formation syndicale des organismes de la branche

[\(3\)](#)

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. »

(1) A l'alinéa 4 de l'article 2.2 du V du sous-chapitre I du chapitre VIII, les mots « en fonction de la profession et des niveaux de qualification acquis et visés » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, lesquelles prévoient que la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11 du code du travail.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

(2) Le deuxième et le quatrième alinéas de l'article 2.3 du sous-chapitre II du chapitre VIII portant sur la délégation de la collecte de la contribution mutualisée sont étendus sous réserve du respect du II de l'article L. 6332-1-2 du code du travail concernant le suivi comptable et les frais de recouvrement distincts pour les fonds liés au dialogue social recouverts par les opérateurs de compétences.

(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)

*(3) Les dispositions de l'article 2.4 du sous chapitre II du chapitre VIII de la convention collective sont exclues en ce qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 II du code du travail, lesquelles prévoient que l'opérateur de compétences n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.
(Arrêté du 10 juin 2025 - art. 1)*

ART. 8 L'ensemble des dispositions de 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 non modifiées par le présent accord demeurent inchangées.

ART. 9 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 fait le choix de formaliser le présent accord afin de matérialiser le consensus auquel elles sont parvenues sur une partie des thématiques identifiées comme prioritaires dans le cadre du processus de convergence des dispositions conventionnelles qui étaient jusqu'alors respectivement applicables au sein de chacune des branches fusionnées.

Ayant pour objectif de prendre à la fois en considération les besoins liés aux activités des organismes de la branche et les aspirations des salariés, les parties sont conscientes de la nécessité de trouver un équilibre entre les concessions réciproques auxquelles les partenaires sociaux seraient susceptibles d'aboutir à l'issue du processus de convergence, dont la dimension excède les seules thématiques relevant du présent accord.

Dès lors, elles reconnaissent de manière expresse que les dispositions sur lesquelles elles sont d'ores et déjà parvenues à un consensus, formalisées dans le cadre du présent accord, et celles demeurant à négocier dans le cadre de la convergence sont intimement liées et constitue(raie)nt, dans leur ensemble, un tout indivisible ayant vocation à former la nouvelle convention collective nationale applicable au sein des organismes.

Par conséquent, les parties conviennent expressément que l'entrée en vigueur du présent accord, conclu pour une durée indéterminée avec prise d'effet le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au plus tôt le 28 novembre 2023, est subordonnée à la signature, avant le 28 novembre 2023, d'un second volet de l'accord de convergence instituant notamment une classification conventionnelle de branche. Il s'agit d'une condition essentielle déterminant le consentement des parties.

En l'absence de signature de ce second volet de l'accord de convergence 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, ou en cas 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 le concernant, il est expressément convenu que le présent accord sera caduc faute d'objet, et sera par conséquent privé de tout effet.

ART. 10 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](#).

ART. 11 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.

ART. 12 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.

ART. 13 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 accompagné 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.

ART.
14

Sous réserve de l'accomplissement de la condition suspensive assortissant son entrée en vigueur prévue à l'article 9 du présent accord, l'extension du présent accord sera sollicitée auprès du ministre chargé du travail.

ART.

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 par le [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.

À 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, et en particulier :

- le dialogue social et la représentation du personnel ;
- le contrat de travail ;
- les conditions de travail et la santé au travail ;
- le temps de travail ;
- la formation professionnelle.

À l'issue des travaux et des négociations menés sur ces thèmes, forts du consensus auquel ils ont abouti, les partenaires sociaux ont souhaité acter et formaliser les dispositions sur lesquelles ils se sont entendus, afin de pouvoir concentrer la poursuite de la négociation de convergence sur les autres thèmes de négociation.

Le présent accord acte :

- des points d'accords auxquels sont parvenus les partenaires sociaux sur les thèmes rappelés ci-avant ;
- et la volonté de poursuivre les négociations de convergence en vue de parvenir à un accord global dans les délais fixés par la loi.

Le présent accord constituera donc le premier volet de l'accord de convergence en cours de finalisation.

L'objectif est de poursuivre efficacement les discussions sur de nouvelles thématiques parmi les plus structurantes telles que la classification et la rémunération qui auraient vocation à être retranscrites dans le cadre d'un second volet de l'accord de convergence, conçu comme parachevant le processus d'harmonisation visé à l'article L. 2261-33 du code du travail.

Au regard de l'ampleur de la mission confiée aux partenaires sociaux, il est convenu que ce second volet de l'accord de convergence pourrait, au besoin, intégrer des engagements de négociations ultérieures sur des thèmes qui n'auraient pas pu être traités avant l'expiration du délai de 5 ans imparti pour la négociation de convergence en application des [dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail](#).

Par ailleurs, les parties reconnaissant que la négociation de convergence forme un tout indivisible, il est convenu que le présent accord ne puisse entrer en vigueur que sous réserve de la conclusion du second volet de l'accord de convergence dans les délais impartis.

Avenant : Accord du 5 novembre 2024 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels

Source officielle Légifrance

ART.

Annexe 1

Les outils et ressources existants à la date de signature du présent accord

- Référentiel des métiers du logement social, auxquels les formations correspondantes sont associées, et qui permet d'identifier les axes de mobilités éventuels : <https://www.union-habitat.org/metiers-et-formations> ; ainsi que la bourse de l'emploi de l'USH.
- Un comparateur de métiers qui permet d'identifier des axes de développement et les formations qui permettent d'éventuelles évolutions : <https://www.union-habitat.org/travailler/referentiel-metiers/comparer>.
- Des fiches métiers sont accessibles aux services ressources humaines qui peuvent les personnaliser, le site de l'union propose un outil de création des fiches métiers : <https://www.union-habitat.org/user/gerer-mes-fiches#fiches>.
- Le vademecum du logement social de l'USH (en cours de finalisation)
- La cartographie des métiers et le référentiel des métiers des Coop'HLM : <https://www.hlm.coop/metiers-coophlm>.
- L'outil de référentiel dynamique des métiers des Coop'HLM : <https://www.hlm.coop/cartographie/fiches-metiers>.
- De nombreuses études sont accessibles sur les métiers : étude sur le développement de l'attractivité des métiers du logement social ; cahier repères référentiel métier et matrice de référentiel des compétences ; enquête « mythes et réalités des métiers de l'habitat social ».
- Outil d'aires de mobilités dans le cadre de la reconversion : <https://www.foph.fr/documentation/emploi/etudes-sur-les-reconversions-professionnelles-loutil-daide-de-mobilite-est-disponible>.
- Des publics prioritaires et des orientations prioritaires de formation au niveau de l'ancienne branche OPH ont été définis par les partenaires sociaux : <https://www.foph.fr/documentation/formation-professionnelle/fonds-conventionnel-de-formation>, les discussions à venir dans le cadre de l'élaboration d'un fond conventionnel commun pourront être l'occasion de les mettre à jour le cas échéant.
- Une étude sur les métiers maîtrise d'ouvrage et maintenance du patrimoine dans les OPH <https://www.foph.fr/documentation/branche-professionnelle/etude-sur-les-metiers-des-filières-de-la-maitrise-douvrage-et-de-la-maintenance-au-sein-de-lecosysteme-des-oph>
- Une étude sur les fonctions commerciales au sein des Coop'HLM : https://www.hlm.coop/sites/default/files/2022-12/LesCoopHlm_Commerciaux.pdf.
- Les rapports de branche en ce qu'ils contiennent un chapitre sur l'emploi avec des données clés par famille de métiers, sur la pyramide des âges et sur la formation professionnelle notamment.
- Les ressources d'Uniformation :
 - sur la GEPP : <https://www.uniformation.fr/entreprise/services-et-conseils/gestion-previsionnelle-des-emplois-et-des-competences-gpec> ;
 - sur les métiers : <https://www.uniformation.fr/entreprise/uniformation-lpoco-de-la-cohesion-sociale/les-metiers-de-la-cohesion-sociale> ;
 - sur l'entretien professionnel : <https://www.uniformation.fr/particulier/salariés/outil/grille-et-fiches-pratiques-de-lentretien-professionnel> ;
 - Diagnostic Zoom RH : <https://www.uniformation.fr/entreprise/services-et-conseils/diagnostic-rh-zoom-rh> ;
 - et les travaux menés par Uniformation concernant l'attractivité et la promotion des métiers de la cohésion sociale et le baromètre emploi compétence Uniformation.
- Les ressources France compétence :
https://www.francecompetences.fr/ameliorer/la-grande-bibliotheque/https://www.la-grande-bibliotheque.francecompetences.fr/app/Espace-Public/#/search?query=%7B%22name%22:%22GB_query_FC%22,%22text%22:%22m%C3%A9tier%22,%22tab%22:%22Fiches%20m%C3%A9tiers%22%7D
- Les ressources relatives à la transition écologique et la transition numérique :
Note d'orientation intitulée « Incidences de l'IA sur la sécurité et la santé au travail », de l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail sur les risques de déqualification, de réduction des échanges humains, ou encore de complexification et d'intensification du travail « humain ».

ART.

1er

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant son dépôt.

ART.
2

Les parties signataires du présent accord conviennent d'adapter la périodicité de la négociation périodique portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences visées à l'[article L. 2241-1 3° du code du travail](#), en retenant une échéance quadriennale permettant notamment d'assurer la mise en œuvre effective et le suivi des dispositifs prévus par ses dispositions et leur évaluation. Le présent accord aura ainsi vocation à être renégocié tous les 4 ans, en application des dispositions de l'[article L. 2241-6 du code du travail](#).

ART.
3

Les dispositions du présent accord sont adaptées aux besoins des organismes de moins de cinquante salariés, de telle sorte que les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques les concernant en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#).

En cas de modifications substantielles du cadre législatif ou réglementaire régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se réunir, à l'initiative de l'une ou l'autre d'entre elles, pour en évaluer les effets et discuter d'une éventuelle révision du présent accord.

ART.
4

À la demande de la fédération des offices publics de l'habitat, de la fédération des sociétés coopératives d'HLM ou d'une des organisations syndicales représentatives habilitées à engager la procédure de révision du présent accord, celui-ci pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées, à la date des présentes, par les [articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail](#).

La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des parties habilitées à négocier par lettre recommandée avec avis de réception.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées, à la date des présentes, par les [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#). Cette décision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

ART.
5

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 accompagné 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 du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail.

ART.
1er

Les organismes développent des activités connexes et diversifient leurs activités historiques au-delà de leur cœur de métier. Pour les offices publics de l'habitat, la diversification des activités ne se limite plus à la vente de logement social et au développement de l'accession sociale à la propriété dans le neuf. Leur assise locale les a conduits à répondre aux besoins des collectivités et des locataires : ils requalifient des centres-bourg, construisent et rénovent des équipements collectifs d'intérêts généraux (gendarmerie, EHPAD, locaux commerciaux) et développent avec des partenaires locaux de nombreux services dans des domaines très variés (vieillesse, mobilité, énergie, emploi, santé, etc.).

Pour les coopératives d'HLM, l'innovation se situe également au cœur des territoires dans l'intervention pour répondre aux besoins des collectivités, associations avec lesquels elles collaborent, ou dans les nouvelles modalités d'accession qu'elles promeuvent (BRS, SCIAPP...).

Les organismes auront ainsi à accueillir des compétences nouvelles et variées : le secteur attirera des talents à la recherche de sens professionnel. Il y a lieu d'accompagner ce mouvement pour déployer des actions articulées avec les missions fondamentales du logement social.

ART.
2

La prise en compte des enjeux de la transition écologique dans le cadre du dialogue social et de la gestion des emplois fait partie des mesures relatives aux relations sociales inscrites dans la loi climat et résilience du 22 août 2021. La loi climat et résilience introduit en effet un lien entre gestion des emplois et des parcours professionnels et transition écologique, ce que les partenaires sociaux souhaitent favoriser au sein des organismes de la branche par l'appropriation de cette nouvelle dimension dans la gestion des emplois. En effet, l'atténuation de l'impact environnemental des organismes implique l'anticipation des mutations, l'adaptation et l'évolution des métiers, des compétences, des connaissances et des qualifications des personnels, en parallèle de l'évolution des technologies.

Il est pertinent de pouvoir aborder la question de la transition écologique dans le cadre de la GEPP au niveau de la branche, car les plus petits organismes n'ont pas toujours la possibilité d'identifier seuls leur place dans le développement de la durabilité, ainsi que les moyens d'actions et de changements dans ce domaine. C'est pourquoi l'étude qui sera engagée, tel qu'indiqué à l'article 1er chapitre 3 du présent accord, intégrera cet axe d'analyse. Il est également rappelé la mission de l'OPCO, qui résulte de cette même loi, en matière d'information des organismes sur les enjeux liés au développement durable et d'accompagnement dans les projets d'adaptation à la transition écologique notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétence. À ce titre, au-delà de l'étude confiée à la CPNEF, les partenaires sociaux de la branche professionnelle envisageront la possibilité et l'opportunité de missionner l'OPCO sur des outils de pré-diagnostics dédiés à la transition écologique et énergétique à disposition des organismes. Ces pré-diagnostics administrés par les conseillers de l'OPCO ou réalisés en ligne directement par l'organisme peuvent permettre d'identifier et de mesurer l'impact de cette transition sur les métiers et les besoins en compétence et formation et d'entamer une démarche d'accompagnement de l'organisme.

Afin de prendre en compte la transition écologique dans le cadre des GEPP, différentes pistes d'actions peuvent être envisagées par les organismes :

- aller au-delà de la sensibilisation du personnel aux enjeux de la transition écologique par la déclinaison des compétences relevant, plus globalement, de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) à développer au niveau des descriptifs métiers. Les organismes de la branche sont invités à s'appuyer sur la mise à jour du référentiel métier du logement social. Les partenaires sociaux considèrent que la prise en compte de la RSE contribue au sens et à la valorisation des emplois du secteur ;
- former les acteurs du dialogue social afin de leur permettre de prendre en compte ces dimensions dans le cadre des négociations collectives ;
- prendre en compte les impacts de la transition écologique dans les évolutions prévisibles des métiers, identifier des axes de développement des compétences RSE à développer, et accompagner les collaborateurs dans l'acquisition de celle-ci ;
- prendre en compte les impacts de la transition écologique sur les conditions de travail, en veillant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs.

ART.
3

La transition numérique, avec le développement de l'intelligence artificielle et l'installation progressive de modes de travail hybride (présentiel et distanciel, selon les personnels) rend nécessaire le développement des compétences numériques des collaborateurs. Celle-ci passe par l'anticipation des effets de l'intelligence artificielle (IA) sur les métiers afin d'accompagner les personnels, en particulier dans les secteurs les plus fortement impactés.

Au-delà, les organismes doivent réfléchir à la manière dont l'évolution des technologies numériques (comme l'IA) va impacter la façon de travailler afin de former les personnels pour travailler avec ces outils, anticiper l'évolution des méthodes de travail mais également prévenir les risques inhérents à l'utilisation des nouvelles technologies. Afin d'accompagner cette réflexion, l'étude prospective confiée à l'observatoire des métiers devra explorer ces aspects et envisager les besoins en formation qui seront amenés à se développer pour renforcer les compétences, tirer le meilleur parti de ces nouvelles technologies et accompagner les évolutions des métiers en la matière.

La promotion des métiers et l'attractivité de la branche

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent participer activement à la promotion des métiers auprès de tous et plus particulièrement des jeunes afin d'attirer, sur le moyen et long terme, les jeunes dans les filières de formation initiale à nos métiers. Ces actions visent notamment à prévenir tout déséquilibre excessif de la pyramide des âges au sein des organismes et de la branche, et à attirer les talents. Elles participent à l'amélioration de l'attractivité des organismes du secteur.

Ce travail s'effectuera en lien avec tous les partenaires et pourra mobiliser notamment les ressources dédiées à la promotion des métiers disponibles auprès de l'opérateur de compétences Uniformation. Cette communication pourra cibler plus spécifiquement certains métiers en tant que de besoin au regard des résultats des études mentionnées à l'article 1er du chapitre 3 du présent accord.

Les partenaires sociaux de la branche poursuivront leur politique de promotion des métiers auprès du grand public et en collaboration avec les organismes du secteur à travers la participation à des forums, des salons ou le développement de partenariats auprès d'acteurs institutionnels ou de la formation initiale (école, CFA...). Des outils de communication sont disponibles également sur le site de l'USH tels que le Vademecum du logement social (en cours de finalisation) qui vise à faire connaître et promouvoir les métiers du logement social auprès des partenaires, des écoles et notamment auprès des conseillers d'orientation.

L'accueil d'élèves stagiaires est également une voie pour permettre la découverte des métiers du logement social aux jeunes générations et leur permettre de s'ouvrir à d'autres aspirations professionnelles futures. En accueillant des stagiaires, les organismes peuvent mettre en valeur la diversité des métiers et favoriser l'attractivité de notre secteur d'activité.

L'insertion des jeunes et le développement de l'alternance

L'accueil et la professionnalisation des jeunes dans la perspective notamment du renouvellement des générations est un axe important pour les années à venir.

L'accueil et l'insertion des jeunes reposent notamment sur une démarche de transmission des missions et valeurs du logement social aux jeunes accueillis dans les organismes dans le cadre de stages et de contrats en alternance. Elle peut s'appuyer sur des supports pédagogiques qui peuvent être transmis aux élèves, étudiants, conseillers d'orientations et enseignants dans le cadre de partenariats avec les écoles.

Le développement de l'apprentissage et de l'alternance est encouragé par la branche. Les partenaires sociaux rappellent les engagements pris au sein de la convention collective (chapitre VIII – V) en matière d'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage au sein de la branche, et les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage ainsi qu'au tuteur et maître d'apprentissage.

Afin de favoriser le déploiement de l'alternance, les partenaires sociaux souhaitent organiser en lien avec l'OPCO une campagne d'information à destination des organismes pour leur préciser les modalités de financement (formations, tuteurs, coûts, etc.) existants dans ce cadre. Les organismes sont également invités à s'inspirer des bonnes pratiques suivantes, en tenant compte du rôle essentiel du tuteur en tant qu'appui à l'alternant :

- l'accueil et l'intégration de l'alternant sont préparés et facilités par le tuteur ;
- les rôles des différentes personnes de l'organisme en relation avec l'alternant sont définis et communiqués avec les intéressés ;
- un parcours individualisé pour l'alternant est construit en fonction des savoir-faire, des expériences et connaissances à transmettre, il est adapté aux besoins de l'alternant et de la formation théorique qu'il suit, en lien avec le centre de formation. L'intérêt des situations de travail en termes d'apprentissage est anticipé en fonction des objectifs ;
- ce parcours fait l'objet d'un suivi et d'entretiens réguliers conduits par le tuteur en lien avec le centre de formation, étant précisé que des ajustements peuvent être proposés afin de veiller à la bonne progression et l'acquisition des compétences.

La Fabrique, centre de formation pour apprentis (CFA), porté par la FOPH et dédié aux métiers de l'habitat social, peut également être mobilisée par les organismes. Elle a pour mission d'accompagner les bailleurs sociaux pour trouver et former les futurs talents du secteur par le recrutement en alternance.

L'intégration des nouveaux entrants

La période d'intégration dans un nouveau poste, en tant que phase d'apprentissage progressif, doit être facilitée et accélérée par un dispositif d'intégration efficient au sein des organismes. Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'une attention toute particulière doit être portée à cette période qui est l'occasion :

- pour le nouvel entrant de se familiariser avec les valeurs de l'organisme et du secteur du logement social plus généralement, de comprendre le fonctionnement de l'organisme et sa mission au sein de celui-ci ;
- pour l'organisme d'organiser des activités et missions qui permettent de valider l'adéquation entre les compétences du nouvel embauché et celles attendues pour occuper l'emploi.

L'élaboration d'un processus d'intégration structuré permet d'accompagner et d'accélérer l'adaptation du nouvel embauché à ce nouvel environnement, aux méthodes de travail, à la culture de l'organisme et son intégration dans l'équipe. Dans le cadre de la conception de ce processus, il est important de veiller à bien déterminer les rôles et missions de chacun dans l'accueil et l'intégration du nouvel embauché. À ce titre, le rôle du manager est essentiel pour intégrer au mieux le nouvel arrivant avec qui un lien privilégié doit être noué.

Pour construire leurs parcours les organismes peuvent notamment s'appuyer sur certaines pratiques telles que :

- concevoir un ensemble d'outils favorisant l'intégration tels que : livret d'accueil, présentation du nouvel arrivant à l'ensemble du personnel, parcours d'intégration en plusieurs étapes, mise en place d'un tutorat, séminaire d'intégration, fiche de suivi de la période d'essai, grille d'évaluation des compétences, entretien de fin de période d'essai, rapport d'étonnement... ;
- communiquer et former tous les acteurs impliqués (managers, tuteurs...) sur le processus d'intégration et les outils ;

– veiller à organiser des entretiens de suivi tout au long de la période d'essai et à faire des retours au nouvel entrant de manière régulière sur ses actions et son investissement.

La construction du parcours d'intégration doit être adaptée en fonction de la taille de la structure.

Les partenaires sociaux considèrent que l'intégration doit se concevoir plus largement que la seule période d'essai et qu'elle se poursuit au-delà de celle-ci. L'intégration réussie peut en effet constituer un facteur de fidélisation important pour les nouveaux embauchés.

ART.
2

Tout au long de la carrière

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, l'entretien professionnel se tient tous les trois ans et s'adresse à tous les personnels, quel que soit le contrat de travail, dès lors qu'ils ont au moins deux ans d'ancienneté. Tous les 6 ans cet entretien s'accompagne d'un état des lieux récapitulatif du parcours. Il est également rappelé qu'un entretien professionnel doit également être systématiquement proposé à tout collaborateur qui reprend son activité après une interruption due à un congé de maternité, parental ou un congé d'adoption, un congé de proche aidant, un congé sabbatique, un arrêt maladie de plus de 6 mois, etc.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échanges qui doit permettre d'aborder le projet professionnel, les souhaits de mobilité interne et les éventuels besoins de formation du personnel. L'entretien professionnel est également l'occasion d'aborder le besoin éventuel en formation dans une optique d'adaptation aux éventuelles évolutions du métiers occupé ou le souhait de mobilité ou de transition professionnelle et les modalités d'accompagnement de celle-ci. Cet échange est l'occasion d'offrir une meilleure visibilité des évolutions de carrière ouvertes aux personnels afin de pouvoir entrer dans une démarche de co-construction du parcours professionnel entre le collaborateur et l'organisme.

Afin que cet entretien permette de faire émerger un projet professionnel, et les moyens de le mettre en œuvre, il est essentiel que les finalités de cet entretien soient bien comprises de l'ensemble des parties prenantes : la personne qui mène l'entretien et le collaborateur.

Il est ainsi important de veiller à la bonne information du personnel et de la personne amenée à réaliser les entretiens, notamment sur :

- la politique en matière de GEPP de l'organisme et les évolutions des métiers et passerelles entre ceux-ci. Pour cela les organismes sont invités à s'appuyer sur les ressources existantes au niveau de la branche, recensées en annexe du présent accord, ainsi que sur les études qui seront engagées par la branche sur ces thématiques à l'avenir ;
- les dispositifs qui doivent être présentés aux personnels, à savoir le compte personnel de formation (CPF) et le CPF de transition, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le recours possible au conseil en évolution professionnelle (CEP) ainsi que leurs conditions de mise en œuvre et de financement.

En fin de carrière

Pour les personnels en fin de carrière, l'entretien professionnel sera également l'occasion d'aborder le besoin éventuel en formation dans une optique d'adaptation aux éventuelles évolutions du métier occupé ou le souhait de mobilité ou de transition professionnelle et les modalités d'accompagnement de celle-ci. Cet échange est l'occasion d'offrir une meilleure visibilité des évolutions de carrière afin de pouvoir entrer dans une démarche de co-construction du parcours professionnel. Il est souhaitable que cet entretien fasse l'objet d'un compte rendu contenant les préconisations éventuelles.

Pour les personnels, proches d'un départ à la retraite, la retraite peut être vécue comme un bouleversement très intense, il est donc intéressant d'aborder le sujet lors de l'entretien professionnel. Il est également possible au sein des organismes de proposer des entretiens spécifiques avec les services ressources humaines, ou le responsable hiérarchique qui ont pour objet l'information, la préparation et l'accompagnement du départ à la retraite. À l'occasion de cet entretien, le collaborateur et l'employeur peuvent échanger sur les étapes du départ à la retraite, et l'employeur informe sur les éventuels dispositifs sur l'aménagement de la fin de carrière susceptibles d'être en vigueur dans l'organisme et auxquels le personnel serait éligible.

L'information du personnel sur les actions spécifiques proposées en fin de carrière dans leur organisme est de nature à faciliter leur mobilisation par les collaborateurs, aussi la communication et l'accompagnement sur cette thématique est essentielle.

Conséquence de l'allongement des carrières, les personnels de 51 ans et plus représentent 40,5 % des effectifs des offices en 2023 et 34 % dans les Coop'HLM. La part des effectifs de 56 ans et plus continue de progresser : ces personnels représentent 23,4 % des personnels des offices en 2023 et 14 % dans les Coop'HLM. Les organismes de la branche sont invités à envisager les modalités les plus adaptées afin de favoriser le maintien en emploi dans le contexte de l'allongement des carrières et notamment de sensibiliser les managers à cet enjeu. Les partenaires sociaux considèrent à ce titre qu'il est important de former les managers et services RH à la gestion des âges, au management intergénérationnel, à la prévention de l'usure professionnelle et à l'accompagnement aux évolutions des organisations du travail.

Les organismes devront veiller particulièrement à l'accompagnement au développement des compétences des personnels en vue de renforcer l'employabilité, notamment par rapport à certaines évolutions considérées comme stratégiques pour la branche et pour les organismes (développement durable, nouvelles pratiques de maîtrise d'ouvrage sociale, qualité de service, relations avec de nouveaux publics...).

Les employeurs de la branche sont incités à dialoguer avec les représentants du personnel sur les actions spécifiques pouvant être mises en œuvre.

Les partenaires sociaux invitent les organismes à envisager notamment des actions telles que :

- veiller à offrir des opportunités professionnelles tout au long de la vie professionnelle et à recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière ;
- proposer des diagnostics ergonomiques des postes de travail et prévenir l'usure professionnelle ;
- favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations en mettant en place des dispositifs dédiés et en favorisant toutes initiatives mettant en avant les échanges intergénérationnels (tel qu'évoqué à l'article 4 du présent chapitre) ;
- valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, afin de permettre à chacun de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite ;
- accompagner et soutenir les collaborateurs et collaboratrices aidants ;
- mettre en place des dispositifs d'aménagement de la fin de carrière (dispositifs de pré-retraite, retraite progressive, temps partiel retraite, bilan de retraite individuel...) ;
- proposer des formations à la préparation du départ en retraite ;
- sensibiliser les RH et managers à la gestion des âges et au management intergénérationnel.

En parallèle de la nécessaire prise en compte de la gestion active des seniors dans les politiques de ressources humaines, les partenaires sociaux reconnaissent également la valeur de la transmission des savoirs entre générations.

La transmission des savoirs et des compétences entre les collaborateurs est essentielle, et la présence de plusieurs générations un atout pour le transfert de connaissances.

Ce transfert peut s'appuyer sur l'accompagnement tutoral vis-à-vis des plus jeunes, et sur d'autres dispositifs tels que le mentorat, des binômes d'échanges de compétences ou l'identification de référents dans certains domaines. La transmission de connaissances peut également se faire sous la forme de mentorat inversé entre les collaborateurs plus récemment entrés dans l'organisme vis-à-vis de collaborateurs plus expérimentés pour de la mise à jour de connaissances ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Les organismes s'engagent à promouvoir ces dispositifs, en s'attachant au principe du volontariat, et, le cas échéant, à les prendre en compte dans l'évaluation individuelle des personnels et les reconnaître dans le cadre de leurs parcours professionnels.

L'organisation de cette transmission est formalisée par un entretien entre le mentor/tuteur/référent et son manager permettant notamment d'organiser l'exercice de cette mission, déterminer le temps qui est consacré. Les partenaires sociaux incitent les organismes de la branche à valoriser ces missions.

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement au fait qu'aucun collaborateur ni collaboratrice exerçant des fonctions au sein des instances représentatives du personnel ou des fonctions syndicales ne puissent voir son évolution professionnelle entravée pour ces raisons.

Afin d'assurer les meilleures conditions d'exercice des fonctions des représentants du personnel et des représentants syndicaux, les services des ressources humaines des organismes de la branche, en lien avec l'encadrement, informent les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux ou les titulaires d'un mandat syndical de la possibilité de bénéficier, à leur demande, d'un entretien au début de leur mandat, et le cas échéant, la réalisation d'un entretien à la fin de leurs fonctions représentatives ou syndicales, conformément aux dispositions du code du travail ([code du travail, art. L. 2141-5](#)).

En début de mandat, l'entretien permet de définir les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au sein de l'organisme au regard de leur emploi.

Par ailleurs, l'entretien professionnel lorsqu'il est réalisé à l'issue du mandat permet, le cas échéant lorsque le volume du mandat le justifie, de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et d'envisager les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il est également l'occasion d'aborder les perspectives d'évolutions professionnelles, et le cas échéant les modalités de retour sur leur poste.

Maintien et valorisation des compétences acquises en cours de mandat

Le personnel, dont une partie du temps de travail est dévolue à l'activité syndicale et/ ou représentative, bénéficient, à l'instar des autres membres du personnel, du plan de développement des compétences mis en place dans l'organisme. Ils participent, sans discrimination, pendant toute la durée de leur mandat, à toutes les actions de formation identifiées par l'employeur comme essentielles afin de garantir le maintien et/ ou le développement de leurs compétences métier.

Le dynamisme du dialogue social nécessite 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 et certains organismes ont institué des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). L'accès aux dispositifs de valorisation des parcours syndicaux peut notamment passer par la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Cette certification reconnue par l'État et portée par le ministère du travail est ouverte à toute personne justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 dernières années précédant la cession d'examen, quelle qu'en soit sa durée. Elle vise à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des représentants du personnel et délégués syndicaux et peut ainsi permettre la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

Afin d'accompagner les organismes de la branche dans le déploiement de leur gestion des emplois et des parcours professionnels, ceux-ci peuvent s'appuyer sur les travaux réalisés sur cette thématique par la fédération des OPH, la fédération des Coop'HLM et l'union sociale pour l'habitat (listés en annexe 1 du présent accord).

Plusieurs études récentes engagées et réalisées dans chacune des branches professionnelles préexistantes à la fusion et, plus largement, au sein du secteur du logement social, permettent d'ores et déjà de tracer quelques orientations à partir des enjeux associés aux métiers et emplois :

- renforcer la relation avec les locataires et les accédants à la propriété en vue d'améliorer la qualité des services rendus ;
- renforcer la technicité, les connaissances et les qualifications des personnels ;
- renforcer les fonctions d'encadrement, notamment intermédiaire ;
- adapter les méthodes de production et de gestion à la réglementation en cours et à venir ;
- intégrer les conséquences des choix effectués en termes de solutions technologiques et notamment d'intégration du numérique dans les processus de production et de gestion des organismes.

Compte tenu du rôle de l'observatoire des métiers de la branche en matière de veille relative aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique ([art. L. 2241-12 du code du travail](#)) et suivant l'objectif de mixité des métiers, les partenaires sociaux souhaitent lui confier la réalisation de deux études sur le thème de la GEPP.

Les partenaires sociaux considèrent que pour faciliter le déploiement des démarches de GEPP au niveau des organismes, il est essentiel de partager un bilan au niveau de la branche permettant d'anticiper les évolutions des métiers et compétences. Dans ce cadre, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche s'est vu confier la réalisation de deux études en lien avec la GEPP. Celles-ci devront permettre d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois au sein du secteur en tenant compte des mutations professionnelles, technologiques, sectorielles ainsi que celles liées aux enjeux associés à la transition écologique, énergétique, numérique et à l'objectif de mixité des métiers et déterminer les outils de branche pouvant être mis en œuvre en la matière.

Ces études viendront compléter les études déjà réalisées (cf. annexe 1) et constitueront la base de la démarche de GEPP au niveau de la branche. Elle aura notamment pour objectifs de :

- réaliser un diagnostic prospectif à horizon 2030 des besoins en qualifications et compétences selon les évolutions prévisibles des missions et contenu des métiers (tendances d'évolutions économiques, démographiques, réglementaires, technologiques, numériques, de transition écologique et prenant en compte le sujet de la mixité des métiers). Ce diagnostic devra permettre aux organismes d'identifier et de s'approprier les facteurs de changement structurants à venir et de les hiérarchiser ;
- identifier les typologies de métiers ;
- évaluer la nécessité d'adapter/ de décliner au sein de la branche le référentiel métiers de l'union sociale pour l'habitat et celui des Coop'HLM permettant l'identification de passerelles entre les métiers pour favoriser l'employabilité, la mobilité et faciliter la promotion interne ;
- identifier les axes prioritaires de branche en matière de formation, d'alternance et de certification professionnelle ;
- proposer les outils de branche à développer pour soutenir la démarche utilement dans les organismes.

En réponse à des problématiques d'emploi identifiées dans la branche (difficulté de recrutement, attractivité, renouvellement de certains métiers, prise en compte des évolutions sociétales, écologiques...), les partenaires sociaux considèrent que le maintien et le développement des compétences sont essentiels tout au long de la vie professionnelle.

Le rôle des compétences transversales doit également être appréhendé dans le cadre du développement des compétences au sein des organismes et notamment :

- de compétences managériales et de coopération indispensables pour encadrer d'autres personnels dans des conditions optimales d'efficacité et de bien-être au travail, en présentiel et/ou en télétravail ;
- de la capacité à travailler en équipe ou en réseau ;
- de la capacité à conduire des projets collaboratifs dont les frontières peuvent dépasser celles de sa propre organisation, ce qui est notamment le cas lorsqu'il s'agit d'actions engagées avec les autres parties prenantes.

Les partenaires sociaux rappellent également aux organismes les dispositions du chapitre VIII de la CCN des organismes publics et coopératifs de l'habitat social, portant sur la formation professionnelle et notamment celles relatives :

- à l'entretien professionnel en ce qu'il constitue une étape clé de la gestion des parcours professionnel du personnel et du développement de leurs compétences. Celui-ci permet notamment d'aborder le projet professionnel, les éventuels souhaits de mobilité interne et le cas échéant les besoins de formation ;
- au plan de développement des compétences, qui permet notamment aux personnels de suivre des actions formatives à l'initiative de l'employeur et d'entreprendre des bilans de compétence et de validations des acquis (VAE) et qui constitue un outil de la stratégie de développement et de qualification des organismes ;
- aux différents outils que sont le compte personnel de formation (CPF), la préparation opérationnel à l'emploi (POE), la Validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Passerelles entre les métiers

Le développement et l'encouragement des passerelles entre les métiers est un axe important pour la branche. Ce développement de passerelles peut s'appuyer sur les certificats de qualification professionnelle, les parcours de branche, les certifications professionnelles. Il est de nature à faciliter les mobilités professionnelles. En effet, les compétences nécessaires y sont définies à partir des activités des métiers et regroupées en blocs de compétences qui peuvent être spécifiques à une certification ou communs à plusieurs d'entre elles. Cette construction permet de proposer des formations sur mesure, répondant rapidement aux évolutions des carrières professionnelles ainsi qu'aux transformations de l'emploi.

Certificats de qualification professionnelle

Les branches professionnelles ont la possibilité de bâtir leurs propres cursus qualifiants par la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui permettent de certifier et de développer les compétences des personnels pour satisfaire certains besoins en compétences propres à leurs organismes. Elles peuvent également s'associer entre elles pour mettre en place des certifications communes les CQP interbranches (CQPI) ou confier à une structure ad hoc le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche. Elles ont également la possibilité de construire des certifications à inscrire au répertoire spécifique, au RNCP, titres professionnels.

L'intérêt de cette démarche est qu'elle permet d'accompagner, d'une part les personnels en poste, en sécurisant leurs parcours professionnels et/ou développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

À ce titre, la CPNEF pourra se voir confier des travaux afin d'appréhender dans quelle mesure il est pertinent de développer des certifications de branches spécifiques aux OPCHS ou en lien avec d'autres branches ayant des proximités de métiers.

Fond conventionnel de branche

Dans le cadre du travail paritaire en cours relatif aux orientations du fonds conventionnel de formation, les partenaires sociaux souhaitent engager une réflexion quant à d'éventuelles actions de formations, visant à soutenir les démarches de GEPP des organismes. Les partenaires sociaux considèrent que ce travail devra permettre de déterminer dans quelle mesure et selon quelles modalités, au regard des constats des études préalables, le fonds conventionnel de formation de branche pourra être mobilisé, via par exemple la fixation d'orientations et priorités en matière de politique de formation de branche.

ART.
3

La branche des OPCHS regroupe des organismes de dimensions différentes et souhaite créer un cadre facilitant à la mise en œuvre des démarches de GEPP en proposant des outils et des méthodes pour aider et soutenir les partenaires locaux dans leur appréhension.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de diffuser les productions de la branche le plus largement possible au personnel et aux organismes, afin qu'ils puissent avoir un impact positif sur les stratégies de GEPP de tous les organismes de la branche. Ils s'engagent donc à communiquer ces éléments via leurs canaux de communication respectifs afin de leur garantir une visibilité optimisée. À ce titre, une liste de ressources utiles aux organismes en matière de GEPP figure en annexe au présent accord (annexe 1).

Ces outils constituent un support pour favoriser la mise en place et accélérer le déploiement de politiques de GEPP au sein des organismes. Ils ont vocation à servir la mise en place d'actions concrètes dans tous les organismes de la branche afin de garantir une gestion cohérente et efficace des compétences et la sécurisation des parcours professionnels des personnels.

Ces données et outils doivent permettre aux organismes de mener une politique de GEPP, quelle que soit leur taille, tout en l'adaptant aux spécificités de leurs organisations, et au personnel d'anticiper les besoins en compétences et en qualifications, la mise en œuvre de passerelles métiers et des parcours professionnels maîtrisés.

Les partenaires sociaux rappellent aux organismes de la branche la possibilité de solliciter les services d'accompagnement spécifique proposés par l'OPCO Uniformation tels que le diagnostic Zoom RH, qui a pour objectif d'analyser les évolutions en cours et leur impact sur l'emploi en matière de ressources humaines au sein des structures. Il s'agit d'identifier les compétences et les qualifications actuelles des personnels et de repérer, en particulier, les fonctions sensibles et les personnels susceptibles d'être fragilisés dans l'emploi. L'accompagnement consiste à analyser et définir les besoins en termes de ressources humaines et aider à mettre en place les projets de formation professionnelle.

S'agissant des structures de moins de 250 salariés, il est rappelé également la possibilité de bénéficier de l'aide d'un conseil extérieur à l'organisme pour l'élaboration d'un dispositif de GEPP avec une participation financière de l'État dans le cadre de la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH). Cette prestation est spécifiquement conçue pour répondre aux besoins des plus petits organismes et vise à les accompagner dans le développement de leur gestion des ressources humaines.

Les fédérations s'engagent à :

- promouvoir les dispositifs d'accompagnement proposés par l'OPCO Uniformation aux organismes ;
- diffuser largement les outils et méthodes en matière de GEPP créés en tant que de besoin, suivant les résultats des études évoquées à l'article 1er du chapitre 3 du présent accord ;
- envisager les modalités selon lesquelles elles pourront participer à la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques en matière de GEPP, sur leurs sites internet respectifs, via les canaux de diffusions auprès des acteurs des ressources humaines ou la création d'un réseau des porteurs des politiques GEPP.

ART.
1er

La définition et le pilotage de la démarche de GEPP au sein de la branche s'appuie sur l'ensemble des instances paritaires de la branche selon leurs compétences spécifiques : la CPPNI et l'observatoire de la négociation collective, la CPNEF et l'observatoire des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux soulignent plus particulièrement le rôle de la CPNEF en matière de GEPP en tant qu'instance de la branche en charge de l'emploi, de la formation professionnelle et du développement des compétences ainsi que de son émanation qu'est l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil paritaire qui, par les études qu'il mène, met à disposition des organismes de logement social des informations, comme un centre de ressources, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique en matière de gestion des emplois et parcours professionnels.

ART.
2

L'opérateur de compétences (OPCO) de la cohésion sociale Uniformation, désigné par la branche, lui apporte un appui, conformément à ses missions pour :

- promouvoir l'alternance et assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation selon les niveaux de prise en charge fixé par la branche, après validation par France compétence ;
- assurer le financement des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- apporter un soutien technique à la branche pour :
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
 - construire sa politique en matière de GEPP et l'accompagner dans la mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- assurer un service de proximité auprès des organismes de moins de 300 salariés en particulier, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des personnels à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces organismes dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus largement dans le déploiement des stratégies de GEPP et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des organismes ;
- contribuer au financement des études réalisées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

ART. 3 Le niveau pertinent de la mise en œuvre opérationnelle d'une démarche de GEPP est celui de l'organisme. Les partenaires sociaux rappellent qu'il s'agit d'un thème de négociation périodique obligatoire, au moins une fois tous les quatre ans, dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés ([code du travail, art. L. 2242-2](#)) ayant des délégués syndicaux.

Les organismes non soumis à l'obligation légale de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels sont encouragés à engager des négociations locales lorsqu'ils sont concernés par des projets impactant les emplois, les compétences ou les effectifs (tel que des fusions d'organismes, transfert d'activité ou de personnel ...).

Quel que soit leur taille, les organismes de la branche sont encouragés à engager des démarches de GEPP, notamment par la négociation collective. Celles-ci doivent être menées en articulation avec les consultations du CSE sur les orientations stratégiques de l'organisme et s'appuyer sur les ressources de la branche. Les organismes de la branche veillent à ce que le personnel dispose également d'une information sur la gestion des emplois et des parcours professionnels car elle constitue aussi un outil pour leur permettre d'aborder leurs parcours professionnels, dans l'objectif de développer, d'adapter leurs compétences et de sécuriser leur parcours professionnel au sein de l'organisme ou dans le cadre de leur projet professionnel.

ART. 1er Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels travaillant au sein de la branche des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (IDCC 3220).

Ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement de celles prévues par le chapitre III, sous-chapitre IV de la convention collective nationale des OPCHS en matière de GEPP qui précisent les principes généraux de cette démarche au sein de la branche, à savoir :

- la définition et les finalités de la GEPP ;
- les contours de l'obligation de négocier ;
- les outils de la formation pour la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les parties signataires s'accordent sur le fait de remettre à jour les dispositions de la convention collective nationale afin de les mettre en conformité avec les dispositions du présent accord dans le cadre d'un futur avenant de mise à jour.

Ces dispositions s'appliquent, dans le prolongement de la fusion, à l'ensemble des organismes relevant du champ d'application de la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (OPCHS).

ART. 2 Le présent accord vise à définir les principes, les actions et les objectifs de la branche en matière de GEPP.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent :

- mettre à disposition des organismes de la branche des éléments de prospective et d'informations sur les évolutions économiques, démographiques, réglementaires et technologiques du secteur permettant d'identifier les facteurs de changement structurants pour l'emploi ou les métiers de la branche ;
- partager le diagnostic des besoins en qualifications et compétences selon les évolutions prévisibles des métiers, et l'identification des métiers sensibles ;
- inciter les organismes de la branche, y compris ceux non soumis à l'obligation légale de négociation, à initier des démarches de GEPP ;
- permettre aux organismes de s'appuyer sur les outils, méthodes et formations adaptés aux caractéristiques des organismes, pour décliner une démarche de GEPP adéquate à son contexte et à son niveau d'avancement sur cette thématique ;
- mettre en place un suivi des actions mises en œuvre et la diffusion des bonnes pratiques.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est essentiel de s'appuyer sur les travaux existants (cf. annexe 1) et à venir au sein des instances de la branche et pourront, à cet effet, avoir recours à l'appui méthodologique et financier de l'OPCO Uniformation. Ils s'engagent à s'articuler avec les travaux pilotés par la CPNEF et l'observatoire des métiers et des qualifications sur les éléments de prospective liés aux métiers de la branche, identifier les métiers en tension ou en évolution, afin d'éclairer les besoins de formation des organismes et leur priorisation.

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place une démarche prospective régulière au niveau de la branche permettant aux différents acteurs de cette dernière d'éclairer et d'accompagner les organismes dans la gestion de l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels des personnels, notamment en s'appuyant sur des études.

Au sein des organismes, la GEPP est une démarche à court ou moyen terme consistant à anticiper et à évaluer les écarts entre les besoins futurs en matière d'emplois et les compétences et les qualifications actuelles des personnels en vue d'élaborer un plan d'action et de mobiliser les moyens appropriés permettant d'adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs. Cette démarche est propre à chaque organisme : elle doit tenir compte, outre des évolutions économiques, technologiques, écologiques, de la spécificité de l'organisme tant en termes d'activité, d'effectif que de stratégie.

Il s'agit pour chaque organisme de prendre des engagements, sur la base des informations diffusées et partagées en CSE ou à l'occasion des négociations annuelles obligatoires, sur la situation de l'emploi, selon les orientations stratégiques et les projets structurants. Dans la mesure du possible ces engagements doivent se traduire par des objectifs ou indicateurs concrets, afin d'en assurer le suivi.

Dans le cadre de ces démarches de GEPP, les organismes veillent à :

- analyser le turn-over ;
- assurer le maintien de l'employabilité des personnels ;
- prévenir les situations qui pourraient aboutir à des déclarations d'inaptitude ;
- définir des parcours de mobilité professionnelle ;
- favoriser le respect des dispositions réglementaires en matière de formation professionnelle, d'égalité professionnelle homme/femme, d'insertion professionnelle, notamment en ce qui concernerait, le cas échéant, l'emploi des seniors, ainsi que les situations de handicap ; optimiser les recrutements et l'intégration des nouveaux entrants ;
- améliorer les pratiques de gestion des emplois et des compétences ;
- faciliter l'accès aux actions de formation nécessaires ;
- intégrer les enjeux de la transition écologique et urbanistique pour les activités des entreprises et les compétences du personnel.

Les partenaires sociaux de la branche identifient différents enjeux dans le cadre de la GEPP au sein de la branche et en particulier :

- l'intégration des jeunes et le développement de l'apprentissage ;
- la transmission des savoirs et compétences ;
- l'amélioration de l'intégration des personnels, leur fidélisation et leur épanouissement ;
- la dynamisation de la formation, l'évolution professionnelle des personnels en proposant des perspectives et opportunités aux personnes concernées par la reconversion et le maintien des compétences pour les seniors ;
- l'accompagnement et la sécurisation des parcours professionnels, en développant la qualification des personnels.

Les signataires invitent les organismes à déployer des démarches de GEPP en fonction de leurs besoins.

ART.

À la suite du rapprochement des conventions collectives des offices publics de l'habitat et des Coop'HLM qui a abouti à la création de la nouvelle branche des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (OPCHS), les partenaires sociaux de la branche professionnelle des OPCHS ont souhaité aborder en priorité le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) dans notre secteur d'activité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent donner les orientations d'une politique de GEPP à l'échelle de la branche dans l'optique de répondre au mieux aux besoins en compétences des organismes et de favoriser les évolutions professionnelles ainsi que la sécurisation des parcours de l'ensemble des salariés. Les organismes doivent s'inscrire dans ce cadre pour mener ou poursuivre leur propre politique de GEPP en lien avec leurs spécificités et leur stratégie. Celle-ci passe, le cas échéant, par la négociation collective pour les organismes soumis légalement à cette obligation.

S'agissant des offices publics de l'habitat, au travers des données du rapport de branche, on constate une tendance à la réduction du nombre d'offices, qui s'est sensiblement accélérée à la suite de l'application des dispositions de la loi Élan du 23 novembre 2018 qui a renforcé l'injonction faite aux acteurs du secteur de se regrouper (définition d'un seuil minimum de 12 000 logements en deçà duquel le bailleur ne peut rester autonome, sauf exception...). En conséquence, la taille moyenne des offices se rapproche de 235 collaborateurs par structure en 2023 contre 179 en 2012. En termes de parc de logements gérés, la taille moyenne des offices est passée de 8 700 en 2012 à 12 500 en 2023. L'évolution du tissu des offices a également été marquée par une évolution des rattachements administratifs, avec notamment la création des métropoles, le développement des intercommunalités et plus spécifiquement la mise en place des établissements publics territoriaux (EPT) sur l'Île-de-France (région qui concentre une très grande partie du patrimoine des offices avec une myriade d'OPH de toutes tailles). L'augmentation de la dimension moyenne des offices a partiellement contrebalancé la réduction du nombre d'offices dans l'évolution du parc de logements gérés. Ainsi, sur l'ensemble de la période 2012-2023, le parc de logements gérés n'a reculé que de 4 %. Conséquence de la recomposition des structures de la branche, les personnels des offices sont désormais davantage représentés dans des structures plus importantes : 55 % des personnels travaillent dans des offices de plus de 300 en 2023 contre 43 % en 2012.

Les offices employaient 42 016 personnes en 2023. La grande majorité des salariés (88,3 %) est employée en contrat de droit privé. Une part encore significative du personnel (11,7 %) est agent de la fonction publique territoriale (FPT). La part des agents de la FPT dans les effectifs continue de reculer en raison des départs progressifs à la retraite de ces agents qui ne sont plus contrebalancés par de nouvelles entrées dans cette catégorie du personnel depuis 2007. En effet, le recrutement dans les offices suit désormais les règles spécifiques issues du décret du 8 juin 2011, de la convention collective nationale des OPCHS et du code du travail.

S'agissant des Coop'HLM, l'on constate une évolution forte du nombre de salariés, également due aux rapprochements d'organismes survenus à la suite de la loi Élan (avec 3 303 salariés en 2023 soit plus du double du nombre de salariés en 5 ans). Toutefois, malgré ces évolutions, les coopératives restent en majorité des organismes de petite taille avec 53 % d'entre elles qui ont moins de 11 salariés (sur la base des coopératives ayant des salariés et appliquant la convention collective en vigueur).

Afin de prendre en compte les évolutions démographiques actuelles, et d'autres telles que la transition énergétique, la digitalisation de certains services, tout en garantissant un service de qualité au bénéfice des locataires et des accédants à la propriété, et de l'intérêt général, les organismes doivent anticiper et accompagner les évolutions des métiers et compétences au sein des équipes dans le contexte propre à leur secteur d'activité.

Avenant salaires : Accord du 12 décembre 2024 relatif à la revalorisation des barèmes de rémunération minimale applicables au sein des offices publics de l'habitat, des sociétés de coordination et coopératives HLM

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux organismes visés par le champ d'application de la convention collective des organismes publics et coopératifs de l'habitat social tel que défini par l'article 1er de l'accord de convergence n° 1 du 19 septembre 2023. Il annule et remplace l'accord du 24 janvier 2024 relatif aux anciens barèmes de rémunération applicables au sein des offices publics de l'habitat, des sociétés de coordination et des sociétés coopératives HLM.

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 ont abouti à l'élaboration d'un système de classification professionnelle unique, assorti d'un barème de rémunération unique. Ce nouveau système de classification est entré en vigueur à compter du 1er janvier 2024 avec un délai de mise en œuvre laissé aux organismes de 24 mois, selon les dispositions de l'article 2 de l'accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023.

Compte tenu de ce délai, les partenaires sociaux, ont convenu que durant cet intervalle, les systèmes de classification appliqués au sein des organismes et les barèmes nationaux de salaires minima OPH ou coopératives d'HLM demeurent en vigueur sous réserve, selon le cas, de leur éventuelle révision ou modification.

Tenant compte du contexte économique actuel et constatant que certains des salaires minima, prévus par les grilles applicables aux anciennes classifications et à la nouvelle classification, se trouvent, du fait de l'inflation, à un niveau inférieur au Smic, les partenaires sociaux ont souhaité négocier pour faire réviser ces anciennes grilles.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord se sont rencontrés pour négocier en vue de la revalorisation et l'évolution de :

- la grille de minima commune correspondant à la nouvelle classification ;
- la grille de minima applicable aux OPH et SC ;
- la grille de minima applicable aux Coop'HLM.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche issue de la fusion ont mené les négociations en matière de grille de rémunération de manière conjointe mais celles-ci se formalisent par l'établissement de trois grilles de rémunération distinctes.

Ces grilles s'appliquent aux organismes selon qu'ils ont mis en œuvre la nouvelle classification de branche issue de l'accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023 ou qu'ils appliquent encore les anciennes grilles.

ART. 2

Le tableau, fixant les salaires minimums hiérarchiques correspondant à la classification commune applicable dans les organismes publics et coopératifs de l'habitat social, prévu à l'annexe 1 de l'accord de convergence n° 2 du 23 novembre 2023 est modifié, à compter du 1er janvier 2025 comme suit :

Classes d'emplois	Cotations	Catégories	Salaire minimum hiérarchique
1	6 7 8 9	Employés	1 801,80 €
2	10 11 12 13		1 866,55 €
3	14 15 16 17		1 931,88 €
4	18 19 20	Agents de maîtrise	2 028,48 €
5	21 22 23		2 150,18 €
6	24 25 26		2 279,19 €
7	27 28 29		2 415,94 €
8	30 31 32	Cadres	2 657,53 €
9	33 34 35		2 976,44 €
10	36 37 38		3 333,62 €
11	39 40 41		3 833,66 €
12	42 43 44		4 408,71 €
13	45 46 47 48		5 290,45 €

ART. 3 La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories s'établit comme suit à compter du 1er janvier 2025 :

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires bruts de base
I	1	255	1 801,80 €
	2	262	1 823,40 €
II	1	278	1 906,98 €
	2	301	2 046,47 €
III	1	371	2 487,29 €
	2	452	2 974,59 €
IV	1	625	4 036,09 €
	2	880	5 671,85 €

La rémunération de base garantie, prévue par les anciennes dispositions de la convention collective des offices publics de l'habitat, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau 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](#).

ART. 4 La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux de classification est établie comme suit, à compter du 1er janvier 2025 :

Classification	Minima
Niveau A1	1 801,80 €
Niveau A2	1 892,90 €
Niveau A3	2 004,87 €
Niveau A4	2 212,88 €
Niveau A5	2 411,82 €
Niveau A6	2 657,51 €
Niveau A7	2 898,29 €
Niveau A8	3 060,37 €
Niveau A9	3 243,34 €
Niveau A10	3 548,10 €
Vendeurs avec commissions	1 801,80 €
Annexe IV	1 801,80 €

La rémunération de base garantie, prévue par les anciennes dispositions de l'ancienne convention collective des Coop'HLM, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau 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](#).

ART. 5 Les anciennes grilles OPH et Coop'HLM s'appliquent aux organismes tant qu'ils n'ont pas mis en œuvre la nouvelle classification de branche, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les organismes.

La nouvelle grille OPCHS s'applique aux organismes qui ont mis en œuvre la nouvelle classification, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les organismes.

ART. 6 En application de l'[article L. 2241-9 du code du travail](#), les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'examiner l'évolution des écarts de rémunérations entre femmes-hommes, en s'appuyant sur les éléments communiqués par les rapports de branches.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à tous les postes. Les parties signataires rappellent que les organismes doivent veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable, ainsi qu'à la réduction des écarts de rémunérations constatés qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

ART. 7 Les dispositions du présent accord sont applicables aux organismes de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

ART. 8 Le présent accord entrera en vigueur, avec effet au 1er janvier 2025, à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 9 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 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.

ART. 10 Les dispositions du présent accord seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social.

ART. 11 Les dispositions du présent accord pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale des organismes publics de l'habitat social.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).