

## NOTE

# AVENANT N° 2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

## I. LE CONTEXTE

Les ordonnances du 22 septembre 2017, qui ont remanié le code du travail, ont également largement modifié l'architecture de la représentation du personnel en fusionnant les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique : le comité social et économique (CSE). Ces ordonnances ont ainsi eu un impact non négligeable sur le dialogue social et son organisation au sein des Offices Publics de l'Habitat, comme pour toutes les autres entreprises.

Ainsi, le dialogue social national de branche s'est trouvé saisi de ce thème de négociation depuis septembre 2018 et ce avec d'autant plus d'acuité depuis décembre 2018 où la très grande majorité des OPH est passée des DP, CE, CHSCT et DUP (Délégation unique du personnel) au CSE.

Lors de la séance de la CPPNI du 20 mars 2019, les négociations en cours sur la revalorisation du barème de rémunérations minimales et sur le dialogue social en général, et plus spécifiquement le CSE, ont débouché sur la mise à la signature de 2 avenants. Un avenant n°3 relatif à la revalorisation du barème des rémunérations, signé par les 3 organisations syndicales représentatives de la branche, et un avenant n°2 ayant pour ambition de réviser le chapitre II relatif au dialogue social et à la représentation du personnel ainsi que les chapitres III (relations de travail), V (intérêt collectif et épargne salariale) et IX (égalité professionnelle et principe de non-discrimination) de la convention, signé uniquement par le Syndicat Force Ouvrière.

Après un mois d'ouverture à la signature et lors de la séance de la CPPNI du 18 avril 2019, il a été constaté que l'avenant n°2 était signé par un seul syndicat ayant obtenu une représentativité de 27%.

Or, un accord ou un avenant à la convention collective nationale conclu au niveau de la branche doit, pour être valable, répondre aux conditions suivantes :

- Être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau de la branche, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats reconnus représentatifs à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
- Et ne pas avoir fait l'objet d'opposition, dans un délai de 15 jours courant à compter de la notification de l'accord satisfaisant à la condition de majorité de 30%, d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes syndicats à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

En l'absence d'atteinte de cette majorité de 30%, l'avenant n°2 à la CCN est réputé non écrit.

## II. LES OBJECTIFS DE CET AVENANT N°2

Pour mémoire, la convention collective nationale du personnel des OPH a été signée le 6 avril 2017, puis étendue par arrêté du 20 avril 2018, publié au J.O. du 26 avril suivant.

L'avenant n°2 visait à prendre en compte les observations émises par le Ministère du travail sur la fusion des instances représentatives du personnel au sein du comité social et économique à l'occasion de l'extension de la convention et à intégrer les modifications apportées au décret n°2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des Offices Publics de l'Habitat par le décret n°2018-1031 du 23 novembre 2018 pour intégrer la référence à ce comité.

L'avenant n°2 poursuivait plus précisément deux objectifs :

- a) Acter la caducité de certaines dispositions de la convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat en raison de la fusion des instances représentatives du personnel au sein du comité social et économique.

En effet, la fusion des instances représentatives du personnel au sein du comité social et économique rendant caduques certaines dispositions de la convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat insusceptibles d'être remplacées par de nouvelles dispositions, l'avenant n°2 avait pour objet de les supprimer.

Il s'agissait :

- De l'article 4 du point III du chapitre II de la convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat relatif au représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
  - Du point VII du chapitre II de la convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat relatif à la délégation unique du personnel.
- b) Adapter les dispositions de la convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat impactées par la mise en place du comité social et économique.

En effet, le comité social et économique se substituant aux CE, DP et CHSCT, l'avenant n°2 avait pour objet :

- De remplacer la référence à ces instances par celle de comité social et économique dans les chapitres III (relations de travail), V (intérêt collectif et épargne salariale) et IX (égalité professionnelle et principe de non-discrimination) de la convention ;
- D'actualiser les références aux articles du Code du travail ;
- D'intégrer les précisions apportées par le décret n°2018-1031 du 23 novembre 2018 modifiant le décret n°2011-636 du 8 juin 2011 ;
- D'adapter les dispositions conventionnelles du chapitre II relatif au dialogue social et à la représentation du personnel ne pouvant être transposées en l'état au comité social et économique en raison de l'existence d'une seule et même instance et de ses modalités de fonctionnement propres, différentes de celles jusqu'alors applicables.

## III. QUE CONTENAIT L'AVENANT N°2 ?

Dans sa dernière version signée par la FOPH et le Syndicat Force Ouvrière, outre la révision des chapitres III, V et IX de la CCN afin de remplacer la référence aux instances représentatives du personnel par celle du CSE, l'avenant susvisé comportait la révision du chapitre II intitulé dialogue social et représentation du personnel.

La révision de ce dernier chapitre visait essentiellement à permettre aux OPH de disposer d'un cadre de référence adapté aux évolutions légales et réglementaires ayant conduit, au travers de la création du CSE, à une véritable refonte des règles régissant la représentation élue du personnel.

La délégation des employeurs a ainsi abordé cette négociation dans l'intention de définir des règles adaptées à ce nouveau contexte, sans procéder à une transposition pure et simple des anciennes dispositions sur les IRP au CSE, nouvelle instance régie par des règles propres, différentes de celles qui gouvernaient les DP, CE et CHSCT.

Ainsi, l'avenant n°2 abordait :

- Le calcul de l'effectif dans le cadre des élections professionnelles ;
- La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et du personnel dans les collèges électoraux au moment des élections professionnelles ;
- La date des élections et la comptabilisation des voix ;
- La mise en place et fonctionnement du comité social et économique.

Sur ce dernier point, le texte de l'avenant n°2 rappelait, conformément aux règles régissant le CSE, la participation des élus titulaires aux réunions et des élus suppléants exclusivement en cas de remplacement d'élus titulaires, ainsi que la possibilité pour les élus titulaires de répartir leurs heures de délégation avec les élus suppléants dans les conditions et limites réglementairement prévues.

Enfin, les missions du comité social et économique en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail étaient définies en fonction de la taille des OPH.

a) CSSCT dans les OPH de 300 personnels et plus

Outre, le fait que le texte de l'avenant rappelait la mise en place obligatoire de la CSSCT dans tous les offices publics de l'habitat d'au moins 300 personnels, il précisait les modalités de composition d'une CSSCT tout en accordant des moyens à ses membres par l'attribution d'un crédit d'heures conventionnel mensuel individuel non reportable et non mutualisable selon le tableau suivant :

EFFECTIF de l'OPH	HEURES DELEGATION
De 300 à 499 salariés	5 heures
De 500 à 1499 salariés	8 heures
De 1500 salariés et plus	10 heures

b) CSSCT et coordinateur santé, sécurité et conditions de travail dans les OPH de moins de 300 personnels

Le texte de l'avenant innovait en ce qu'il prévoyait que les offices publics de l'habitat de moins de 300 personnels étaient libres de mettre en place une CSSCT par convention ou accord d'entreprise. Il rappelait les modalités de composition de la CSSCT tout en accordant des moyens à ses membres par l'attribution d'un crédit d'heures conventionnel mensuel individuel non reportable et non mutualisable de 5 heures.

A défaut de mettre en place une CSSCT de manière volontaire et conventionnelle dans les offices publics de l'habitat de moins de 300 personnels, ceux-ci auraient dû désigner un coordinateur santé, sécurité et conditions de travail qui n'aurait pu être qu'un élu titulaire ou suppléant du comité social et économique.

Il aurait exercé exclusivement les attributions qui lui auraient été confiées conjointement par l'office 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'office ;
- 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 ;
- Accompanyer l'inspection du travail lors de ses visites de contrôle dans l'entreprise.

Il aurait veillé à ce que tous les membres du CSE soient informés des actions menées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour assurer un traitement fluide et efficace des sujets portés à la connaissance du CSE au sein des offices.

Ce coordinateur aurait participé aux réunions du comité social et économique au titre des points inscrits à l'ordre du jour en lien avec les sujets santé, sécurité et conditions de travail.

Pour mener à bien ses missions spécifiques, il aurait pu disposer d'un crédit mensuel individuel non reportable et non mutualisable de 5 heures.

Enfin, conscientes de l'importance des sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein des offices publics de l'habitat quelle que soit leur taille et de la nécessité d'œuvrer sur ces sujets, tous les membres titulaires et suppléants du comité social et économique auraient bénéficié de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail en leur octroyant au titre de leur mandat :

- 5 jours de formation, quelle que soit la taille de l'office ;
- 2 jours de formation s'ajoutant aux 5 jours de formation sur les risques psychosociaux.

#### **IV. QUELLES CONSEQUENCES EN L'ABSENCE D'AVENANT N°2 ?**

En l'absence de signature de l'avenant n°2 dans les conditions de majorité requises, seules les dispositions du Code du travail et du décret n°2011-636 du 8 juin 2011 portant dispositions relatives aux personnels des Offices Publics de l'Habitat modifié par le décret n°2018-1031 du 23 novembre 2018 ont vocation à régir le CSE au sein des OPH.

Les dispositions conventionnelles de branche ayant trait aux anciennes instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT), non issues du décret n°2011-636 du 8 juin 2011 précité, sont dépourvues d'effet avec la mise en place du CSE.

Il appartient désormais à chaque OPH de définir ou d'adapter le dialogue social en interne à ses propres besoins conformément aux textes susvisés, étant rappelé que, de la même manière que les dispositions

conventionnelles de branche, les dispositions conventionnelles d'entreprise ayant trait aux anciennes instances ne sont pas applicables au CSE (sauf dispositions prévoyant expressément leur maintien ou leur adaptation à cette nouvelle instance).