

ACCORD DE CONVERGENCE N°1

Entre :

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

D'une part,

Et :

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

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

D'autre part,

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

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et 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.

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

A 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.

ARTICLE 1 : MODIFICATION DU CHAPITRE I. DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET DES SOCIÉTÉS DE COORDINATION

Les dispositions du chapitre I. 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 2^{ème} 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. ».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La représentation des salariés est constituée à raison de quatre membres titulaires et deux membres

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3 – Règlement intérieur

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

1.4 – Interprétation de la convention

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 – Observatoires nationaux

3.1 – Observatoire de la négociation collective de la branche

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

Elle se réunit au moins une fois par an pour exercer sa compétence sous la forme d'Observatoire paritaire de la négociation collective au titre du code du travail. Dans le rôle d'Observatoire de la négociation collective, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est informée des difficultés pouvant survenir dans l'application de la convention collective et des accords collectifs nationaux. Elle s'assure de la transmission à son secrétariat des accords d'entreprise par les entreprises.

Cette mission permet de recenser les accords collectifs d'entreprises signés et de capitaliser les pratiques de dialogue social dans les entreprises en vue d'évaluer leur 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 1 – Modalités d'exercice du droit syndical

1.1 – Principes généraux

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

La négociation de dispositions conventionnelles adaptées à la situation de chaque organisme, conçu comme favorisant le dialogue social, est encouragée. Les dispositions de la présente convention s'appliquent en l'absence d'accord prévoyant différentes modalités d'exercice du droit syndical au niveau local. Cette liberté de négociation au niveau des organismes s'exerce en adéquation avec les éventuelles dispositions, notamment 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 1 – Principes généraux

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

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

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

Article 2 – Négociations obligatoires en entreprise

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 – Composition de la délégation syndicale

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

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

Article 4 – Méthode de négociation

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

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

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

- *le périmètre et les thèmes de négociations,*
- *la nature et la date de remise des informations partagées 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 1 – Calcul de l'effectif

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

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

- *le nombre de salariés, qui ne relèvent pas du statut général de la fonction publique, déterminé dans les conditions prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail ;*
- *le nombre d'agents publics, à l'exception de ceux qui relèvent de cet Office Public de l'Habitat et sont placés dans la position de détachement en application des dispositions de l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, dans les positions de disponibilité ou hors cadres.*

Article 2 – Elections professionnelles

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

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

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

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

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

2.2 – Décompte séparé des suffrages exprimés

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

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

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

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

La composition du CSE est la suivante :

- *l'employeur, président de droit du CSE ;*

- *une délégation du personnel comportant un nombre de membres variant compte tenu de l'effectif de l'entreprise en application des dispositions légales, ce nombre pouvant être modifié dans le cadre du protocole d'accord préélectoral selon les formalités légales applicables.*

Les organismes de la branche mettent en place un comité social et économique lorsque leur effectif atteint au moins onze salariés pendant douze 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 1 ci-dessus, est inférieur à cinquante, comprennent un comité social et économique régi par les dispositions applicables dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. Le comité social et économique est alors composé de deux représentants titulaires du personnel et deux représentants suppléants du personnel. Il comporte un seul collègue.

Article 4 – Fonctionnement du comité social et économique

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

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

4.2 – Gestion des activités sociales et culturelles

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

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

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

4.3 – Budget de fonctionnement

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

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

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

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

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

4.4 – Formation de la délégation du personnel au CSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les organismes dont l'effectif est inférieur à 300 salariés sont libres de mettre en place une CSSCT. Dans ce cas, la CSSCT est composée d'au minimum 3 représentants du personnel issu du CSE, dont au moins un représentant du 2nd collège ou, le cas échéant, du 3^{ème} collège. Pour mener à bien leur mission en matière de santé, de sécurité et conditions de travail, ils bénéficient d'un crédit d'heures mensuel individuel non reportable et non mutualisable spécifique de 5 heures.

A défaut de mettre en place une CSSCT de manière volontaire dans les organismes de moins de 300 salariés, les parties signataires, conscientes de l'importance des sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de tous les organismes quelle que soit leur taille et de la nécessité d'œuvrer sur ces sujets dans le cadre d'un dialogue social constructif, incitent à mettre en place un coordinateur sécurité.

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

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

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

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

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

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

Article 1 – Temps de déplacement

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

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

Article 2 – Base de données économiques, sociales et environnementales

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

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

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

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

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

Le contenu de ces informations, qui diffère selon que l'organisme comporte moins de ou au moins trois cents salariés, est décrit aux articles R. 2312-8 et suivants du code du travail. À défaut d'accord prévu au 1^{er} 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 1 du Point V du présent Chapitre de la convention collective nationale est au moins égal à cinquante personnes mettent à la disposition des organisations syndicales qui ont constitué une section syndicale, sur leur demande, des locaux à usage de bureau. Sauf impossibilité matérielle, ces organismes mettent un local distinct à la disposition de chacune de ces organisations.

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

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

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

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

3.2 – Réunions d'information syndicale

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

Les mêmes organisations syndicales ou celles représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de travail, une réunion

mensuelle d'information d'une heure. Une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre.

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

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

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

3.3 – Diffusion d'information syndicale

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

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

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

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

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

Article 4 – Droit syndical des représentants syndicaux

4.1 – Autorisations spéciales d'absence syndicale (ASAS)

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

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

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

Les personnels intéressés doivent formuler leur demande d'autorisations spéciales d'absence, appuyée de leur convocation, au moins trois jours à l'avance. Etant donné qu'elles concernent des activités institutionnelles syndicales de différents niveaux, l'octroi d'autorisations d'absence n'est pas subordonné par la loi aux exigences de fournir les statuts par les personnels mandatés ou élus au sein des organisations syndicales. Les personnels doivent avoir été désignés conformément aux statuts de leur organisation syndicale et justifier du mandat dont ils ont été investis. Cette justification du mandat par le personnel concerné se fait par la simple présentation d'une convocation aux organismes directeurs des organisations syndicales concernées.

4.1.2 - Durée des autorisations spéciales d'absence syndicale

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

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

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

4.1.3 - Autorisations spéciales d'absence complémentaires

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

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

réparti entre les organisations syndicales en fonction des voix obtenues lors des élections en vue de la désignation des membres de la délégation du personnel au comité social et économique.

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

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

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

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

4.2 – Crédit d'heures des délégués syndicaux

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

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

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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

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

Dans les organismes dont l'effectif est d'au moins cent personnes calculé selon les modalités définies par l'article 1 du Point V du présent Chapitre de la convention collective nationale, ces congés sont

accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel de ces salariés et dans des conditions fixées par l'accord collectif d'entreprise conclu au sein de chacun des organismes.

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

Outre ce congé, tout salarié a droit à un congé non rémunéré pour fonctions syndicales à l'extérieur de l'organisme, pendant lequel son contrat de travail est suspendu. L'accord collectif conclu au sein de cet organisme précise les durées minimales et maximales de ce congé, les conditions d'ancienneté requises pour son obtention, les conditions matérielles pour en demander le bénéfice et les modalités de réinsertion professionnelle au sein de cet organisme à l'issue du congé.

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

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

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

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

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

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

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

Les fonctionnaires mentionnés aux articles L. 417-1 à L. 417-5 du code général de la fonction publique employés par les Offices Publics de l'Habitat bénéficient des décharges d'activité de service attribuées aux organisations syndicales dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 16 du décret

n° 82-447 du 28 mai 1982 dans sa rédaction applicable aux personnels des administrations parisiennes, en vertu du 2° de l'article 24 et du 3° de l'article 25 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994.

Sur présentation de leur convocation à ces organismes, ces fonctionnaires, lorsqu'ils sont appelés en tant que représentants syndicaux à siéger au Conseil supérieur des administrations parisiennes, au sein de commissions administratives paritaires ou à participer à des groupes de travail ou à des réunions organisés par la Ville de Paris, se voient accorder une autorisation d'absence, dont la durée comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion et un temps égal à cette dernière durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

4.6 - Maintien de la rémunération

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

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

Article 5 - Moyens nécessaires à un dialogue social de qualité

5.1 – Moyens accordés au niveau national

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

5.2 – Dialogue social au niveau des organismes

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

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

. »

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

Les dispositions du sous-chapitre I. 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 I : LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

I. Les formalités de recrutement

Article 1 – Contrat de travail

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

Le contrat de travail peut également mentionner, outre la date d'embauche, le lieu de travail ou encore le/les régimes de protection sociale applicables, sans préjudice des informations à faire obligatoirement figurer dans certains contrats de travail spécifiques conformément à la 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 1 et 2 du présent Point I sous réserve, pour ce dernier article, que ses dispositions leur soient plus favorables que les dispositions statutaires qui les régissent dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine.

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

- *Des fonctionnaires territoriaux ou des fonctionnaires de la ville de Paris ainsi que de ses établissements publics qui, tout en relevant de l'Office Public de l'Habitat, sont placés en position d'activité, de détachement, de disponibilité, de congé parental ou qui sont détachés au sein de l'établissement en application du cinquième alinéa du IV de l'article 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et qui demandent, en application du dernier alinéa du IV du même article, à être soumis définitivement aux dispositions applicables aux salariés de l'Office Public de l'Habitat ;*
- *des agents non titulaires de droit public recrutés par les Offices publics d'habitations à loyer modéré avant leur transformation en Office public d'aménagement et de construction ou avant leur transformation en Office Public de l'Habitat et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée qui demandent à être soumis définitivement aux dispositions applicables aux salariés de l'Office Public de l'Habitat.*

II. Les périodes d'essai

Article 1 – Durée de la période d'essai

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

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

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- *pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;*
- *pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;*
- *pour les cadres, de quatre mois.*

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

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 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 1 – Congés payés

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

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

L'organisme peut également octroyer des jours de 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 – 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'évènement ou dans les 15 jours précédents ou suivants l'évènement, sauf dispositions légales contraires, ou accord de l'employeur.

Article 4 – Congé sans solde

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

- *dans le cas d'accident ou de maladie graves du conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant ou à l'issue d'un congé de longue maladie tel que défini à l'article 31 du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 et sans préjudice des dispositions des articles L. 1225-*

62, L. 3142-6 et L. 3142-16 du code du travail. La durée de ce congé ne peut, en aucun cas, excéder trois ans ;

- pour convenance personnelle, pour une durée de trois mois à un an au plus.

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

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

Article 5 – Congés liés à la parentalité

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

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

Article 6 – Congé parental d'éducation

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

IV. Les autorisations spéciales d'absence

Article 1 – Autorisations spéciales d'absences

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

Article 2 – Fonctions publiques électives locales

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

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

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

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

- en cas d'appel au service national, le contrat de travail est suspendu. A l'expiration de ce service et sur demande formulée par le salarié dans le délai maximum de deux mois, il retrouve son

ancien emploi ou, à défaut, un emploi équivalent et bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ. Si la demande n'est pas présentée dans le délai fixé, le contrat de travail est rompu, sans indemnité ni préavis ;

- *en cas de période d'instruction militaire, de période d'activité dans la réserve opérationnelle ou de période d'activité dans la réserve communale de sécurité civile, le salarié reçoit intégralement son salaire ;*
- *en cas de période de mobilisation obligatoire, l'agent reçoit son salaire, déduction faite du montant de la solde militaire.*

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

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

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

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

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

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

V. La commission disciplinaire en cas de sanction disciplinaire envisagée

Article 1 – Saisine de la commission disciplinaire

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

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

Article 2 – Composition de la Commission disciplinaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 – Droits des salariés

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

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

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

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

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

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

Le procès-verbal de la séance 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 1 – Préavis en cas de démission

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

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

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

Article 2 – Préavis en cas de licenciement

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

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

Article 3 – Heures pour recherche d'emploi

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

Article 4 – Indemnité de licenciement

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

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

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

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

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

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

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

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

. »

ARTICLE 4 : INTEGRATION D'UN NOUVEAU SOUS-CHAPITRE II. AU SEIN DU CHAPITRE III. DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET DES SOCIETES DE COORDINATION ET ADAPTATION SUBSEQUENTE DE LA NUMEROTATION DES SOUS-CHAPITRES PREEXISTANTS

4.1 Au sein du chapitre III. intitulé « *Relations de travail* » de la Convention collective nationale du personnel des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination du 6 avril 2017 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 SPECIFIQUES AU CONTRAT D'OPERATION OU DE CHANTIER
--

I. Champ d'application et définitions

Article 1 – Structures concernées

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 – Période d'essai

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

Article 3 – Contreparties en matière de rémunération

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

Article 4 – Garanties en termes de formation

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

III. Rupture du contrat de chantier ou d'opération

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Suivi des contrats de chantiers ou d'opération

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

»

4.2 La numérotation des actuels sous-chapitres II., III., IV. 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.

ARTICLE 5 : MODIFICATION DU CHAPITRE IV. DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET DES SOCIETES DE COORDINATION

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

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

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

Article 2 – Durée du travail

2.1 – Durée de travail effectif

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

2.2 – Exclusion des temps de pause et temps de repas

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

2.3 – Durée de travail à temps plein

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

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

2.4 – Répartition de la durée du travail sur la semaine

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

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

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

Article 3 – Durées maximales et temps de repos

Sauf exceptions légales ou 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

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 24h*
- *sur demande d'un salarié âgé de moins de 26 ans souhaitant avoir une durée de travail compatible avec les études qu'il poursuit.*

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

- *pour le personnel occupant les emplois d'animation du sociétariat (conseil d'administration, conseil de surveillance, assemblée générale...);*
- *Pour le personnel occupant les emplois de proximité et de direction uniquement dans les sociétés coopératives d'HLM de moins de 11 salariés.*

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

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

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

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

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 ressortissants pas de la catégorie professionnelle du salarié dès lors qu'il remplit les conditions de qualification ou de compétences requises.

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

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

5.9 – Priorité d'emploi

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

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

Article 6 – Modes d'organisation du travail

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

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

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

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

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

Article 7 – Astreinte

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

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

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

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

Ces modalités précisent notamment :

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

Article 8 – Forfait jours

8.1 – Personnel concerné

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours :

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

L'autonomie dont disposent les salariés susceptibles de conclure une convention de forfait annuel en jours s'entend d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Celle-ci ne leur confère pas une totale indépendance et ne les délie pas de tout lien de subordination hiérarchique. Pour l'appréciation de cette autonomie, la grille et les critères de classification peuvent servir de référence.

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

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

8.2 – Période de référence du forfait

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

8.3 – Nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait

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

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

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

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

8.4 – Jours de repos – calcul et renonciation

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

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

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

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

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

8.5 – Convention individuelle de forfait

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

La convention de forfait jours stipule notamment :

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

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

8.6 – Rémunération

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

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

Le bulletin de paie fait 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 – Evaluation et suivi régulier de la charge de travail

8.9.1 - Temps de repos et durée de travail raisonnable

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

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

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

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

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

8.9.2 - Planification de la charge de travail

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

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

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

8.9.3 - Suivi régulier de l'organisation du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

8.9.4 - Dispositif d'alerte

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

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

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

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

8.9.5 - Entretien annuel

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

Cet entretien porte notamment sur :

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

Cet entretien donne lieu à un compte rendu écrit.

Article 9 – Droit à la déconnexion

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

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

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

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

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

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

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

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

»

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

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 I : LA MEDECINE DU TRAVAIL

Article 1 – 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 :
 - o un congé de maternité ;
 - o une absence pour cause de maladie professionnelle ;
 - o une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
 - o une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

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

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

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

Article 2 – Spécificités propres aux agents publics

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette déclaration permet aux salariés d'acquérir des points stockés sur un compte professionnel de prévention. Ces points peuvent être utilisés pour suivre une formation ou financer un projet de reconversion professionnelle, passer à temps partiel avec maintien de la rémunération ou anticiper l'âge légal de départ à la retraite dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;

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

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

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

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

Article 1 – 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.

. »

ARTICLE 7 : MODIFICATION DU CHAPITRE VIII. DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET DES SOCIÉTÉS DE COORDINATION

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 I : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

I. Le financement de la formation professionnelle

Article 1 - Modalités de financement de la formation professionnelle

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

Les contributions légales au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage sont constituées par :

- *la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;*
- *la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;*
- *la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.*

L'assujettissement d'un organisme au versement de ces contributions est déterminé conformément à la 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 L6241-1 du code du travail.

Les organismes de la branche s'acquittent de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, calculée sur la base du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

L'organisme qui emploie des salariés en contrat de travail à durée déterminée (« CDD ») s'acquitte également d'une contribution pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Cette contribution est dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un CDD.

Il est rappelé que certains CDD, ayant pour objet principal l'accès ou le maintien dans l'emploi des salariés par la formation professionnelle ou en alternance et ceux visant les salariés occupant un emploi à caractère saisonnier, ne donnent pas lieu au versement de cette contribution.

Il est également rappelé qu'en application des dispositions de l'article L451-18 du code général de la Fonction publique une cotisation est également versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour chaque agent de droit public des Offices publics de l'habitat.

1.2 - Versements volontaires au titre du développement de la formation professionnelle continue

Outre les obligations légales de versement auxquelles ils sont, le cas échéant, assujettis, les organismes de la branche peuvent librement choisir d'effectuer un versement volontaire supplémentaire aux contributions légales.

1.3 - Versements conventionnels supplémentaires au titre du développement de la formation professionnelle continue

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 1^{er} janvier 2026. Ils disposeront ainsi d'un délai jusqu'au 31 décembre 2025 pour définir les modalités de fonctionnement et les priorités de formation arrêtées dans le cadre de la CPNEF, concernant l'usage de ce fond.

En parallèle, les parties conviennent :

- de maintenir les deux fonds conventionnels distincts créés dans les périmètres préexistant à l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018. Ces deux fonds constitués, d'une part, par les versements des Offices publics de l'habitat et des Sociétés de coordination et, d'autre part, par*

les versements des Sociétés coopératives d'HLM ont vocation à subsister jusqu'au 31 décembre 2025 ;

- *que la gestion et l'utilisation de ces fonds distincts demeurent strictement réalisées sur leur périmètre respectif. Il en est de même, jusqu'à la mise en place du fonds conventionnel mutualisé commun, de la cotisation conventionnelle prévue par les dispositions du présent article, dont la collecte, la gestion et l'utilisation seront également assurées de manière distincte.*

Article 2 – Opérateur de compétences

Le financement de la formation professionnelle passe par les OPCO et leur capacité de collecte des contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires auprès des adhérents de la branche, mais également en fonction de la qualité de gestion de ceux-ci dans les relations partenariales qu'ils nouent avec la branche et ses entreprises adhérentes.

Les parties signataires désignent Uniformation en tant qu'OPCO de la branche.

L'existence de dispositifs tels que la contribution conventionnelle prévue 1.3 de l'article 1 du point I. du présent sous-chapitre est de nature à ce que les parties signataires soient particulièrement attentives aux services rendus par l'OPCO à la branche.

Ainsi, sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCO et du rôle des sections paritaires professionnelles tels qu'ils résultent de l'article R. 6332-8 du code du travail, il appartient à la CPNEF de la branche de définir avec l'OPCO désigné, selon un formalisme convenu avec lui, une liste d'engagements réciproques et de services attendus et de partenariat pour l'optimisation des financements de la formation professionnelle en contrepartie des fonds qui lui sont confiés.

La branche rappelle ainsi son attachement, au-delà des services de l'OPCO, à son rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches, son rôle d'optimisation des financements mais également à la recherche de tout fonds, type FNE, FSE ou autre permettant d'accompagner les projets de formation des organismes notamment dans une logique de GEPP.

II. La formation à l'initiative de l'employeur : le plan de développement des compétences

Article 1 – 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 1 – Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF a pour double vocation de répondre à une démarche personnelle lorsqu'il est activé en tant que demandeur d'emploi ou en dehors du temps de travail, et à un intérêt d'Entreprise lorsqu'il est activé en tout ou partie pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Il permet à toute personne dès son entrée sur le marché du travail et durant toute sa vie, d'accéder aux actions de formation éligibles définies à l'article 1.2 du présent article.

1.1 – Droits au compte personnel de formation

Le CPF s'alimente en euros au titre de chaque année et le cas échéant par des abondements en droits complémentaires.

Un prorata est effectué pour les personnes ne travaillant pas à temps complet.

Il est rappelé ici que le CPF est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations sur une plateforme internet ou une application mobile externe à l'organisme. Il est donc rappelé que tous les salariés doivent ouvrir leur CPF via le site Internet : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est requis. Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF adresse une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- *soixante jours calendaires avant le début de la formation, si elle dure moins de six mois ;*
- *cent vingt jours calendaires avant le début de la formation si elle dure six mois ou plus.*

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

1.2. – Actions de formation éligibles au compte personnel de formation

Sont éligibles au CPF :

- *les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique des certifications et habilitations comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (dit CLEA);*
- *la réalisation des bilans de compétences ;*
- *les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;*
- *les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;*
- *la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;*
- *l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice par les bénévoles et volontaires en service civique de leurs missions avec les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen ;*

1.3 – Règles d'alimentation

Le CPF est alimenté, chaque année, en euros, en fonction, en principe, de la durée du travail du salarié.

Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année (temps plein ou au moins mi-temps) est alimenté à hauteur de 500€ au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5.000€.

Le CPF du salarié à temps partiel, dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant de 500€, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Le CPF du salarié n'ayant pas atteint un niveau 3 de qualification (CAP, BEP) au sens du cadre national des certifications professionnelles, qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800€, dans la limite d'un plafond de 8.000€. Le bénéfice de cette majoration est subordonné au respect de formalités légales déclaratives.

Le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés bénéficie d'une alimentation majorée de 300€ par an, soit un total de 800€ par an, dans la limite du plafond de 8.000€.

1.4 – Abondement complémentaire au titre du compte personnel de formation

Lorsque le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, le compte peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation, conformément à l'article L.6323-4 du code du travail.

Ces abondements peuvent être financés principalement par l'employeur et notamment de façon complémentaire par :

- l'Etat et les régions ;*
- l'Association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) ;*
- Pôle Emploi*
- l'organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention (CNAV) à la demande du salarié ;*
- l'organisme chargé de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, à la demande du salarié (CNAM) ;*

Les partenaires sociaux encouragent les organismes à engager une négociation locale portant sur les modalités éventuelles d'abondement du CPF lorsque le projet de formation s'inscrit dans les orientations de l'organisme en matière de formation professionnelle ou a été validée lors de l'entretien professionnel et que le cout de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation.

Conformément aux dispositions légales, la négociation porte alors sur les modalités d'abondement, les formations éligibles et les salariés prioritaires.

1.5 – Dispositions spécifiques propres aux fonctionnaires

Les parties rappellent, que les fonctionnaires travaillant dans les Offices Publics de l'habitat ont accès à un compte personnel de formation comportant certaines dispositions spécifiques précisées par le Code général de la fonction publique (Articles L422-8 à L422-19).

Article 2 – CPF de transition professionnelle

Il est rappelé que tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique), destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions légales applicables.

IV. L'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation

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

Article 1 – Entretien annuel d'évaluation

Cet entretien d'évaluation, qui doit se tenir avant le 30 avril de chaque année, a pour objet d'évaluer l'activité du salarié au cours de l'année précédente. Il constitue également l'occasion d'évoquer son évolution professionnelle et sa rémunération.

Il est rappelé que le personnel a droit, à sa demande, à un entretien avec un membre de la direction.

En application de l'article 47 du décret n°2011-636 du 8 juin 2011, les fonctionnaires placés en position de détachement auprès des Offices Publics de l'Habitat, y compris ceux qui sont détachés au sein de leurs propres établissements en application du cinquième alinéa du IV de l'article 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et à l'exception, le cas échéant, du fonctionnaire détaché pour exercer les fonctions de directeur général, bénéficient de cet entretien d'évaluation.

Article 2 – Entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel, réalisé tous les trois ans, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. A la demande expresse du salarié qui dispose d'un projet professionnel particulier, la périodicité de l'entretien peut être réduite à deux ans.

Cet entretien professionnel doit permettre au salarié de se projeter et de réfléchir à son parcours professionnel. Chaque entretien professionnel donne lieu à une formalisation écrite (papier ou numérique) remise ou accessible numériquement au salarié.

Il est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue

maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. A la demande du salarié, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les six ans, lors de l'entretien professionnel, employeur et salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l'organisme.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus par le présent article et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;*
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;*
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.*

Dans les organismes d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, c'est-à-dire qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de la 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.

A l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur informe le salarié, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle. Le conseil en évolution professionnelle prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible (via le site internet <https://mon-cep.org/>) à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification. Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

V. Les dispositifs de formation en alternance

Article 1 – Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales en vigueur et aux précédentes décisions prises par la CPNEF de la branche dans ce domaine, les signataires donnent mandat à cette Commission pour fixer les montants de prise en charge qui seront proposés sur l'analyse des statistiques présentée par l'OPCO de la branche dans le respect des dispositions du règlement intérieur de la branche.

L'OPCO désigné par la branche a pour mission d'accompagner les organismes de la branche dans l'optimisation des budgets liés à la professionnalisation.

Conformément aux dispositions du Code du travail et notamment de l'article L. 6325-12 du Code du travail, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale

comprise entre six et vingt-quatre mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires peut être allongée à trente-six mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, soit pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, les bénéficiaires d'un minima social ou d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions du Code du travail et notamment de l'article L. 6325-14, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre de contrats à durée indéterminée, pour l'ensemble des bénéficiaires de ces enseignements.

Article 2 – Apprentissage

L'OPCO actuel de la branche est habilité à gérer les fonds issus de l'apprentissage.

2.1 – Engagement de la branche en faveur du développement l'apprentissage

La branche a pour ambition à son niveau :

- *de multiplier par 2 en moyenne au niveau national le nombre de contrats d'apprentissage conclus au sein des organismes dans un délai de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2024 (le volume d'apprentis au 31/12/22 étant de 720, l'objectif est d'atteindre 1270 ou 1900 apprentis à l'issue de ce délai) ;*
- *de suivre l'indicateur du taux de pérennité de recrutement et de s'assurer que celui-ci atteindra en moyenne au niveau national au moins 50 % de ces apprentis à l'issue de leur contrat.*

L'atteinte de cet objectif est indissociable des évolutions de la 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.

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 1 – 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 1^{er} jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension.

VII. Les autres dispositifs

Article 1 – Préparation opérationnelle à l'emploi

Pour les organismes, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qu'elle soit individuelle ou collective, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement, voire de pré-recrutement ou d'intégration dans l'emploi. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs

d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sein des organismes.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès aux métiers de la branche, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et de mise(s) en situation professionnelle au sein des organismes.

La mise en œuvre s'effectue en lien avec l'OPCO de la branche, Pôle Emploi et l'organisme, et le cas échéant, la CPNEF.

Les organismes de la branche sont encouragés à mobiliser ce dispositif d'intégration des demandeurs d'emploi, permettant d'embaucher, à l'issue d'une formation interne ou externe définie avec l'organisme et prévoyant une période d'application en entreprise, sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail.

Article 2 – Validation des acquis et de l'expérience

Toute personne justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée, peut demander la validation des acquis de l'expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEF, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La validation des acquis de l'expérience peut se dérouler à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences avec l'accord du salarié ou à l'initiative de ce dernier.

Le salarié faisant valider les acquis de son expérience peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée maximale de 48 heures, consécutives ou non, pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité et bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation. Il doit en formuler la demande au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience, à charge pour l'employeur d'y répondre dans les trente jours suivant sa réception (accord ou report dans la limite de six mois).

Il peut solliciter la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé par l'OPCO laquelle lui permet en outre de bénéficier du maintien de sa rémunération.

VIII. Les actions de formation et publics prioritaires de branche

A la date de signature de la présente convention, les partenaires sociaux s'entendent pour confier à la CPNEF en lien avec l'Observatoire des métiers et des qualifications, le soin de définir les nouvelles orientations du fond conventionnel et le cas échéant les publics considérés comme prioritaires.

SOUS-CHAPITRE II : LE CONGE DE FORMATION SYNDICALE

Article 1 – Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Les salariés souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale peuvent bénéficier du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale visé aux articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail. Il est notamment financé par une contribution légale patronale de 0,016 % recouvrée par l'Urssaf.

Article 2 – Contribution mutualisée à la formation syndicale

Dans le but de conforter le dialogue social dans la branche, les parties signataires de la présente convention disposent d'une contribution financière mutualisée au niveau de la branche afin de compléter le financement de ce dispositif pour les salariés des organismes de la branche, parallèlement à la prise en charge du congé légal.

2.1 – Niveau de la contribution conventionnelle financière des organismes et sa mutualisation

La contribution conventionnelle financière est due par l'ensemble des organismes de la branche. Elle est fixée à 0,016 % de la masse salariale brute de l'année civile précédant l'appel de la contribution.

Elle est collectée annuellement et mutualisée dans le cadre d'un « compte congé de formation syndicale ».

2.2 – Utilisation des ressources de la contribution mutualisée

Les ressources sont destinées :

- au remboursement aux organismes de la branche de la rémunération (et charges afférentes) de leurs salariés bénéficiaires ;*
- au remboursement aux organismes de formation agréés (ou le cas échéant directement aux salariés) des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration engagés dans ce cadre selon les barèmes fixés paritairement ;*
- à la prise en charge du coût d'éventuelles prestations externes dans le cadre de stages organisés au bénéfice exclusif de salariés d'organismes de la branche.*

2.3 – Gestion de la contribution mutualisée de la formation syndicale

La contribution mutualisée à la formation syndicale est gérée par la CPNEF.

Une délégation de gestion de compte est donnée par la CPNEF à l'OPCO de la branche qui perçoit la contribution conventionnelle auprès des organismes de la branche.

La CPNEF statue au moins une fois par an sur les modalités de la collecte des contributions des organismes de la branche et les règles de prise en charge des dépenses mentionnées à l'article 2.2.

Elle est trimestriellement destinataire du bilan de l'utilisation des ressources de la contribution mutualisée à la formation syndicale, réalisé par l'OPCO des contributions au financement de la formation professionnelle des organismes de la branche et actualisé annuellement en fonction de la collecte et des dépenses.

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

Les parties constatent qu'une contribution conventionnelle financière mutualisée avait été mise en place dans chacune des branches préexistant à l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018 selon un taux, une assiette et des pratiques de gestion en tous points identiques.

Dans ces conditions, les parties conviennent de procéder à la mutualisation des fonds issus des versements des organismes appartenant au champ d'application des branches désormais fusionnées conformément à l'arrêté précité (des Offices publics de l'Habitat et des Sociétés de coordination d'une part et d'autre part, des Sociétés coopératives d'HLM) au sein d'un fonds commun à compter du 1^{er} 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.

. »

ARTICLE 8 : AUTRES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT ET DES SOCIÉTÉS DE COORDINATION

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.

ARTICLE 9 : DUREE DE L'ACCORD – ENTREE EN VIGUEUR – CONDITION SUSPENSIVE

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.

ARTICLE 10 : APPLICATION DANS LES ORGANISMES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

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

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

ARTICLE 11 : CLAUSES DE SUIVI ET DE RENDEZ-VOUS

Les dispositions du présent accord seront suivies selon les modalités prévues par la Convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés de coordination du 6 avril 2017 dans sa version en vigueur à la date des présentes.

ARTICLE 12 : MODALITES DE REVISION ET DE DENONCIATION

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

ARTICLE 13 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

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

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

ARTICLE 14 : DEMANDE D'EXTENSION

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.

Fait à Paris, le 19 septembre 2023

Pour les employeurs

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

DocuSigned by:

Marcel ROGEMONT

3BCCB852E3FE415...

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

DocuSigned by:

M. Lienemann

85A1CA37D60E4A3...

Pour les organisations syndicales

**Philippe Scarfoglio de la Fédération
Interco CFDT**

DocuSigned by:

Philippe SCARFOLIO

8131118C546C486...

**Conchita Aguilar de la Fédération des
Services Publics (CGT)**

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

DocuSigned by:

Jean-Jacques Baghdikian

7B71CDDD23EC411...