

Convention collective

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES DE L'HABITAT SOCIAL



N° de brochure : 3330

N° IDCC : 2526

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15

Sommaire

2006 JORF 29 octobre 2006	1
Préambule	1
Généralités	1
Dialogue social	3
Dispositions relatives aux conditions d'engagement	5
Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	5
Durée et aménagement du temps de travail	6
Evolution professionnelle des salariés	6
Formation professionnelle	7
Congés payés	7
Autres congés	7
Maladie, régime complémentaire santé, prévoyance	8
Classification des emplois	8
Rémunération	9
Epargne salariale	9
Textes Attachés	9
Accord collectif national du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social	9
Champ d'application	10
Plan de formation	10
Droit individuel à la formation (DIF)	10
Congé individuel de formation (CIF)	11
Contrat de professionnalisation	11
Périodes de professionnalisation	12
Tutorat	12
Actions prioritaires de formation	12
Financement	12
Dispositions générales	13
Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale	13
Avenant n° 1 du 4 septembre 2007 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	13
Préambule	13
Avenant n° 5 du 13 mai 2009 relatif à la période d'essai	14
Préambule	14
Accord du 20 octobre 2009 relatif à la nouvelle numérotation du code du travail	14
Accord du 20 octobre 2009 relatif à la formation professionnelle	16
Avenant n° 8 du 3 février 2010 relatif au comité d'entreprise	17
Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	17
Avenant n° 3 du 5 mai 2011 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	18
Avenant n° 4 du 9 juillet 2012 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	18
Avenant n° 5 du 11 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle	18
Avenant n° 6 du 6 septembre 2013 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	19
Avenant n° 12 du 14 novembre 2013 relatif au temps partiel	19
Préambule	19
Avenant n° 17 du 24 mai 2016 à la convention collective	20
Préambule	20
Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention	20
Avenant n° 18 du 20 septembre 2017 relatif à la révision de la classification	21
Préambule	21
Avenant n° 19 du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 9.1 « Congés exceptionnels »	23
Préambule	23
Avenant n° 20 du 26 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	23
Préambule	23
Dénonciation par lettre du 16 janvier 2019 de la convention collective, des différents accords, avenants et annexes	26
Textes Salaires	26
Convention collective du 20 septembre 2005 relative aux salaires	26
Rémunération	26
Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif aux salaires	27
Préambule	27
Avenant n° 3 du 12 février 2008 relatif aux salaires au 1er janvier et au 1er juillet 2008	27
Avenant n° 4 du 23 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008	28
Constat de désaccord du 6 mars 2009 relatif à l'évolution de la valeur du point	28
Avenant n° 6 du 19 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009	29
Avenant n° 7 du 9 décembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010	29
Avenant n° 9 du 21 décembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011	30
Avenant n° 10 du 18 octobre 2011 relatif aux salaires pour les années 2011 et 2012	30
Avenant n° 11 du 11 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2013	30
Procès-verbal de désaccord du 11 décembre 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire des salaires au 1er janvier 2013	31
Avenant n° 13 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	31
Préambule	31
Avenant n° 14 du 18 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2015	32
Préambule	32
Avenant n° 15 du 28 septembre 2015 modifiant l'article 12 relatif aux rémunérations	33
Préambule	33
Avenant n° 16 du 1er décembre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2016	33
Préambule	33
Accord du 15 janvier 2014 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les offices publics de l'habitat	34
Préambule	34
Chapitre Ier Dispositions générales	34
Champ d'application et entrée en vigueur	34
Durée, révision et dénonciation	35

Objectif	35
Chapitre II Mise en oeuvre d'une politique globale pour l'emploi des travailleurs handicapés	35
Réalisation d'un diagnostic, conseil approfondi	35
Clause de rediscussion	35
Chapitre III Programme d'actions pluriannuel en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	35
Emploi des personnes en situation de handicap	35
Chapitre IV Mesures d'accompagnement et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	36
Accompagnement des personnes en situation de handicap	36
Aménagement des postes de travail	36
Adaptation aux mutations technologiques	36
Chapitre V Mesures en matière de formation	36
Formation des personnes en situation de handicap	36
Formation des équipes pour accueillir des personnes en situation de handicap	36
Chapitre VI Recours aux prestations externes	36
Développement du recours au secteur protégé	36
Chapitre VII Mise en oeuvre et suivi	36
Mission nationale handicap	36
Communication et information	37
Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	37
<i>Préambule</i>	37
<i>Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale</i>	38
<i>Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale</i>	39
<i>Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale</i>	40
<i>Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)</i>	42
<i>Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires</i>	43
<i>Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale</i>	43
<i>Titre VII Gestion des contributions conventionnelles</i>	44
<i>Titre VIII Dispositions diverses</i>	44
<i>Titre IX Autres dispositions</i>	44
<i>Annexe</i>	44
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006

Signataires	
Organisations adhérentes	La fédération FESSAD UNSA, par lettre du 18 septembre 2017 (BO n°2017-42) ; Union sociale pour l'habitat (USH), par lettre du 16 janvier 2019 (BO n° 2019-20)

En vigueur non étendu

NOTA : Dans l'ensemble des dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes, ainsi que des accords collectifs conclus dans la branche des organisations professionnelles de l'habitat social, la référence à la « commission paritaire nationale », à l'exception de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui constitue une commission distincte, est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

(Article 2 de l'avenant n° 20 du 26 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI - BOCC 2018-48)

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord de branche, les signataires créent la convention collective nationale applicable au personnel des structures professionnelles de l'habitat social et des organisations qui leur sont associées (dénommées 'entreprises' dans la suite du présent texte) telles que définies à l'article 1.1 ci-dessous. Cette convention est conclue dans le respect et en application des dispositions du code du travail.

Elle contient à cet effet les dispositions minimales relatives aux conditions de travail et de rémunération s'efforçant ainsi d'assurer à chaque salarié, quelles que soient sa classification et sa fonction, la sécurité morale et matérielle de l'emploi.

Généralités

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application de la convention

Le champ d'application de la convention collective recouvre les entreprises et associations qui, sur l'ensemble du territoire national et les départements *et territoires*

d'outre-mer, assurent la représentation, l'animation et la coordination professionnelles des organismes relevant du mouvement HLM ainsi que les structures qui, dans ce cadre, interviennent en appui des organismes membres de ce mouvement.

Conformément à la nomenclature des activités économiques, le champ professionnel est le suivant :

-les associations professionnelles nationales et régionales de l'habitat social réunies dans la classe 94-99Z Organisations associatives NCA ;

-les structures de mutualisation et de gestion paritaires réunies dans la classe 94-12Z organisations professionnelles ;

-les entreprises et associations qui interviennent en conseil ou en formation auprès des membres du syndicat professionnel et qui relèvent des classes 70-22Z, conseil pour les affaires et la gestion ; 71-12B, ingénierie, études techniques ; 85-59A, formation des adultes et formation continue (hormis les intervenants sous statut de formateur occasionnel).

Les entreprises dont l'activité principale relève de l'action syndicale de l'habitat social, ou qui interviennent en soutien des activités nécessaires au fonctionnement des organismes relevant de l'habitat social, peuvent demander à bénéficier de la présente convention.

1.2. Durée.-Dépôt.-Publicité

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et s'applique à compter du premier jour du mois suivant son dépôt conformément aux articles L. 2231-2, L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail.

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants est mis à la disposition des salariés. En outre, conformément aux dispositions légales, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ainsi que les textes eux-mêmes sont remis à chaque salarié, à chaque délégué syndical, délégué du personnel et représentants du personnel au comité d'entreprise ainsi qu'aux membres du CHSCT.

1.3. Avantages acquis

La présente convention collective ne peut être une cause de réduction des avantages acquis à titre individuel ou collectif résultant d'accords d'entreprise antérieurs. Si de tels accords existent, ils s'appliqueront également au personnel embauché après la date de signature de la présente convention collective.

En conséquence, le salaire versé et les avantages en nature attribués en application des dispositions de la présente convention ne pourront être inférieurs au montant global des salaires et avantages en nature accordés antérieurement à la signature.

Lorsque, dans une entreprise relevant du champ professionnel de la présente convention collective, l'entrée en vigueur de cette convention remet en cause l'application d'une convention collective jusqu'alors appliquée par accord collectif ou par usage, une négociation est menée entre l'employeur et les organisations syndicales dans l'entreprise considérée, visant à examiner les conséquences de cette entrée en vigueur sur ces dispositions conventionnelles.

1.4. Articulation entre la convention collective de branche et les accords d'entreprise

Pour tenir compte des spécificités des entreprises relevant de la présente convention et conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, des modalités d'application particulières pourront être définies dans un accord chaque fois qu'un article de la convention l'aura prévu. Ces accords ne pourront en aucun cas prévoir des dispositions moins favorables aux salariés que celles retenues dans la présente convention collective.

1.5. Dénonciation

La convention collective peut être dénoncée par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis minimal de 3 mois, sous forme d'une notification aux autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2222-6 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires.

Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou de l'ensemble des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de 15 mois à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention.

1.6. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention, selon les modalités suivantes :

-toute demande de révision devra être adressée par lettres recommandées avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

-le plus rapidement possible-et, au plus tard, dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre-les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation, à l'initiative du collège employeurs, en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

-les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues ;

-les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

1.7. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au plan national, ou organisation d'employeurs représentative qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer. Cette demande d'adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et fera l'objet du dépôt légal. Cette adhésion ne peut être assortie de réserve.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention applicable à un secteur professionnel non compris dans son champ d'application initial, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les signataires de la présente convention. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

1.8. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (« CPPNI »)

Il est institué, au sein de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

1.8.1 Champ d'application de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place dans le champ d'application de la présente convention tel que défini en son article 1.1.

1.8.2 Domiciliation de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est domiciliée 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris.

Son adresse de correspondance électronique est la suivante : cppni.oph@union-habitat.org.

1.8.3 Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives à raison d'un représentant par organisation syndicale et de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention.

Les organisations d'employeurs disposent d'un nombre de mandats égal au total de ceux des représentants des organisations syndicales et se les répartissent entre elles d'un commun accord.

Il est désigné, selon la même procédure, des suppléants en nombre égal.

1.8.4 Organisation de la CPPNI (2)

Présidence

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est présidée alternativement pendant 1 an par un représentant titulaire des organisations d'employeurs représentatives et pendant 1 an par un représentant titulaire des organisations syndicales représentatives.

Le président est désigné par son collègue.

Il n'a pas de voix prépondérante dans les délibérations.

Secrétariat

Le secrétaire de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut être choisi au sein de la commission ou en dehors.

Dans ce dernier cas, le secrétaire assiste aux réunions sans avoir voix délibérative.

Fonctionnement

Les membres titulaires et suppléants prennent part aux débats mais seuls les membres titulaires prennent part aux votes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son membre suppléant devient titulaire pour la séance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne peut délibérer valablement qu'aux conditions suivantes de quorum :

- le/ les représentants des organisations d'employeurs représentatives doivent être présents ou représentés ;
- les organisations syndicales représentatives doivent être représentées pour au moins la moitié par membres effectivement présents ou représentés.

Dans le cadre de l'application de cette disposition, si la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne peut délibérer valablement, le président doit adresser une nouvelle convocation aux membres titulaires dans les 15 jours ; dans ce cas, ladite commission peut siéger sans condition de quorum.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, obligatoirement diffusé à tous les membres titulaires et suppléants de la commission.

Les décisions sont prises par accord de la majorité des organisations d'employeurs représentatives et d'au moins la moitié des organisations syndicales représentatives.

1.8.5 Missions de la CPPNI (3)

Négociation des dispositions conventionnelles

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation négocie et conclut les conventions et accords collectifs de branche, ainsi que leurs avenants et annexes.

Il lui appartient, à ce titre, de définir un calendrier de négociations dans le respect de la réglementation en vigueur s'agissant du nombre minimum de réunions et des négociations obligatoires de branche.

Interprétation des dispositions conventionnelles

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a vocation à statuer sur les difficultés rencontrées à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions conventionnelles de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social.

L'interprétation de la commission s'impose aux parties qui conservent, cependant, le droit de saisir les tribunaux compétents. Cette interprétation fera, éventuellement, l'objet d'un avis diffusé à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention.

Autres missions de la CPPNI

En application des dispositions légales, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce également les missions suivantes :

- la représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement d'un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale sur laquelle sont rendus publics les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement.

Ce rapport comprend un bilan des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus en matière de :

- durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- repos quotidien et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;

- compte épargne-temps.

Il porte en particulier sur l'impact de ces conventions et accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Afin de permettre à la branche des organisations professionnelles de l'habitat social de procéder à l'établissement dudit rapport, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention s'engagent à transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à l'adresse postale ou à l'adresse électronique visées en son article 1.8.2. les conventions et accords portant sur les matières ci-dessus listées après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Les entreprises doivent informer les organisations syndicales signataires de leur transmission.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis, étant précisé que l'accusé de réception délivré ne préjuge en rien de la validité et de la conformité des conventions et accords collectifs aux dispositions légales et réglementaires ;

- l'émission d'un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;

- l'exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective, dans le cadre duquel la commission sera destinataire, à l'adresse postale ou à l'adresse électronique visées à l'article 1.8.2 de la présente convention, des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Au-delà de ses missions prévues par les dispositions légales, les parties rappellent que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour mission :

- d'étudier et de proposer tout accord intéressant collectivement le personnel, soit qu'elle ait été saisie, soit que ses représentants en prennent l'initiative ;
- d'étudier et d'émettre un avis de conformité aux dispositions de la présente convention sur les projets d'accord envisagés dans les entreprises de la branche ;

- de jouer le rôle d'instance de conciliation pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de la présente convention en matière de droit syndical ;

- rechercher le règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention, si les parties au litige en sont d'accord, lorsqu'elles n'ont pas trouvé de solution dans la structure dans laquelle la question a été posée ;

- d'examiner les questions relatives à l'emploi et à la formation continue des salariés, en particulier via l'examen des conditions d'application des mesures prises pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, la négociation sur les conditions d'exercice des emplois des salariés âgés de plus de 55 ans et le suivi de l'accord national sur la formation professionnelle dont elle fait le bilan des modalités de mise en œuvre.

1.8.6 Fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit obligatoirement au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche à l'initiative de son président.

Cette commission doit en outre, dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, se réunir à l'initiative de la moitié des organisations syndicales représentatives ou d'une organisation patronale représentative dans son champ d'application. Cette demande doit être notifiée au président par lettre recommandée avec accusé de réception exposant son objet et proposant un ordre du jour.

1.8.7 Participation des personnels à la CPPNI

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en qualité de membre titulaire ou suppléant, aucune retenue ne doit être opérée sur son salaire ou ses accessoires et son absence est considérée comme du temps de travail effectif.

La participation d'un salarié aux réunions de la commission ne pourra être prise en considération dans le déroulement de sa carrière, notamment en matière de rémunération, de promotion, de mesure disciplinaire ou de licenciement.

La prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement sera assurée dans la limite des plafonds déterminés par le règlement intérieur dont la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se doter dès sa première réunion.

(1)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 132-5 du code du travail, lesquelles prévoient la possibilité pour les conventions et accords collectifs de viser seulement les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er).

(2) L'article 1.8.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

(Arrêté du 18 février 2019 - art. 1)

(3) L'alinéa 24 de l'article 1.8.5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 18 février 2019 - art. 1)

Dialogue social

Article 2

En vigueur non étendu

2. 1. Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Activités et droits syndicaux

Les parties signataires rappellent que doivent être respectés la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer à un syndicat et d'exercer des fonctions syndicales ou de représentation du personnel.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat lors du recrutement, la répartition du travail, l'évolution de carrière, la classification, la rémunération, la formation, les mesures disciplinaires ou de licenciement. Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur d'un syndicat particulier.

Les parties rappellent, en outre, que, toutes circonstances de la vie professionnelle, toute discrimination en raison de la nationalité réelle ou supposée, du sexe, de l'âge, des opinions politiques ou philosophiques, des confessions religieuses, de l'origine sociale ou ethnique, de l'apparence physique, de l'état de santé ou du handicap ainsi que toute autre discrimination visée aux articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1132-4 et L. 1134-1 du code du travail est interdite.

Moyens

Au sein de chaque entreprise, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux, réservés à cet usage à la demande des organisations syndicales, et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Un accord d'entreprise détermine les conditions de la mise à disposition des publications et tracts syndicaux, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise.

Cet accord d'entreprise précisera notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Ces communications, publications et tracts doivent avoir exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts des salariés et ne doivent revêtir aucun caractère injurieux ou diffamatoire.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Un local commun est mis à la disposition des sections syndicales des entreprises pour l'exercice de la mission de leurs délégués syndicaux. Compte tenu des moyens de l'entreprise, ce local est équipé du mobilier et des équipements relevant des technologies de l'information et de la communication.

Réunions et autorisations d'absence

Chaque organisation syndicale représentée par un délégué syndical au sein de l'entreprise peut tenir, pendant le temps de travail, une réunion d'information mensuelle de 1 heure dans l'enceinte de l'entreprise. Une même organisation syndicale peut regrouper ces heures mensuelles par trimestre.

Tout salarié a le droit de participer, à son choix, à 1 heure mensuelle d'information dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Ces réunions d'information ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service et font l'objet d'une demande formulée auprès de l'employeur 5 jours avant la date de la réunion.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Chaque section syndicale peut se faire assister d'un représentant syndical externe à l'entreprise.

Des autorisations d'absence, dans la limite de 4 journées / participant par an et par section syndicale, sont accordées aux salariés mandatés par les organisations syndicales pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Ces absences ne pourront ni entraîner une perte de salaire ni venir en déduction des congés.

Les délégués syndicaux bénéficient des dispositions légales et réglementaires prévues pour les salariés protégés.

Crédit d'heures

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de ses fonctions d'un crédit d'heures mensuel, payées comme temps de travail effectif conformément aux articles L. 2143-13 et suivants du code du travail. Ce crédit d'heures peut faire l'objet d'un accord d'entreprise plus favorable.

Lorsqu'un délégué syndical exerce également les fonctions de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou du CHSCT, les crédits d'heures affectés à chaque fonction se cumulent.

2. 2. Les institutions représentatives du personnel

Les délégués du personnel

Les délégués du personnel ont, notamment, pour mission de présenter au chef d'entreprise ou à ses représentants toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les délégués du personnel disposent, lors des réunions mensuelles, du droit de se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Les délégués du personnel sont reçus 1 fois par mois par l'employeur ou son représentant et, en cas d'urgence, toutes les fois que les circonstances le rendent nécessaire.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel doivent remettre au chef d'entreprise, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Celle-ci doit être transcrite sur un registre spécial, tenu par les soins de l'employeur qui doit également y consigner la réponse à chaque note dans un délai qui ne doit pas excéder 6 jours ouvrables. Ce registre est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, des délégués du personnel eux-mêmes et du personnel.

L'élection, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les articles L. 2315-9, L. 2315-10, L. 2315-11, L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Comité d'entreprise

Dans chaque entreprise de plus de 50 salariés, il est obligatoirement institué un comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur l'organisation, la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, sur l'organisation du travail, sur la formation professionnelle ; il assure également la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise.

Les attributions et le fonctionnement du comité d'entreprise sont déterminés par les articles L. 2321-1 et suivants et R. 2322-1 et suivants du code du travail.

Chaque année un fonds social dédié aux activités sociales et culturelles, dont le montant est fixé à partir du 1er janvier 2010 à 0, 80 % de la masse salariale brute, est mis à la disposition :

- du comité d'entreprise de l'UES, l'union sociale pour l'habitat pour les entités membres de l'UES ;

- de l'association de gestion des activités sociales et culturelles pour les autres adhérents. (1)

En outre, le comité d'entreprise reçoit une subvention de fonctionnement dans les conditions prévues aux articles L. 2325-12 et L. 2325-43 du code du travail.

De plus, un accord d'entreprise pourra envisager la mise à disposition de moyens complémentaires (secrétariat...).

Activités sociales et culturelles

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la gestion des activités sociales et culturelles s'effectue au niveau de chaque entreprise liée par la convention collective de l'habitat social.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les conditions de désignation et de fonctionnement de chaque CHSCT ainsi que le nombre de personnes le composant, les attributions, la formation et les moyens mis à la disposition des membres de chaque CHSCT sont déterminés par les articles L. 4611-1 et suivants et R. 4612-1 et suivants du code du travail.

2. 3. La formation économique des salariés, des membres des instances représentatives du personnel et des délégués syndicaux

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés bénéficient d'un congé de formation économique, sociale et syndicale d'une durée maximale de 12 jours ouvrés par an (18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) dont les modalités sont prévues aux articles L. 2145-1, L. 3142-7, L. 3142-8, L. 3142-9 et R. 3142-1 et suivants du code du travail :

-le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris par l'ensemble des salariés de l'entreprise est de :

-12 jours pour les entreprises de moins de 24 salariés ;

-12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés pour les entreprises de 25 salariés et plus ;

-la satisfaction d'une demande de congé peut être différée :

-dans les entreprises de moins de 25 salariés, lorsqu'un salarié est déjà absent au titre de ce congé ;

-dans les entreprises de 25 à 99 salariés lorsque 2 salariés sont simultanément absents au titre de ce congé ;

-dans les entreprises de 100 salariés et plus lorsque 2 % des salariés sont déjà absents simultanément au titre de ce congé ;

-la durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours ;

Les actions suivies doivent être organisées par un organisme de formation figurant sur la liste établie en application de l'article R. 3142-1.

Pour permettre l'indemnisation des bénéficiaires de ce congé dans les entreprises de plus de 10 salariés, une participation obligatoire de 0, 16 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours est mutualisée par l'OPCA du secteur professionnel, Habitat Formation. A cet effet, un compte congé de formation économique, sociale et syndicale » géré par Habitat Formation, est suivi par la commission paritaire nationale conformément aux règles de gestion définies par les instances paritaires de l'OPCA.

Les fonds mutualisés au sein de ce compte sont affectés, dans la limite des financements disponibles, à la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires et de leurs frais de déplacement (hébergement, restauration et transport).

Le compte prend également en charge le coût pédagogique d'actions de formation spécifiques à la branche, en rapport avec l'évolution du contexte socio-

économique et du cadre réglementaire dans lequel s'inscrit l'activité des organisations professionnelles de l'habitat social, montées à l'initiative des organisations syndicales de la branche et ce, dans la limite de 1 action par an et par organisation syndicale dans les mêmes conditions que celles applicables aux formations organisées par les organisations syndicales confédérales.

Habitat-Formation assure la promotion du congé de formation économique, sociale et syndicale auprès des salariés des organisations professionnelles de l'habitat social. Un compte rendu d'activité est remis chaque année par Habitat-Formation à la commission nationale paritaire de la branche.

Congé de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise

Les membres titulaires de chaque comité d'entreprise, élus pour la première fois, peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de 5 jours imputable sur le congé de formation économique, sociale et syndicale susvisée. Cette formation peut être renouvelée lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 4 ans. La durée du stage est prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel par l'employeur. Le financement de la formation est pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Formation des membres des CHSCT

Les représentants du personnel aux CHSCT, ainsi que les délégués du personnel investis des missions dévolues aux membres des CHSCT, bénéficient, dès leur première désignation, de la formation nécessaire à l'exercice de leur fonction. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans. La durée de chaque formation est de 3 jours. Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur. La demande de congé est imputée par priorité sur le contingent annuel des bénéficiaires éventuels du congé de formation économique, sociale et syndicale tel que prévu aux articles L. 3142-7, L. 3142-8, L. 3142-9, L. 3142-10, L. 3142-11 et R. 3142-1 du code du travail. La charge financière de la formation incombe à l'employeur.

2. 4. Déroulement de carrière des représentants du personnel et des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux et les représentants élus des personnels bénéficient, à leur demande, d'un entretien annuel avec le chef d'entreprise ou son représentant au cours duquel sont examinés :

- leur positionnement professionnel ;
- le déroulement de leur carrière ;
- leur accès à la formation professionnelle ;
- les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur mandat ;
- les compétences développées dans le cadre de leur mandat ;
- les conditions d'évolution de leur rémunération.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail, qui prévoit que la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu, et que le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence ainsi déterminée.

(Arrêté du 18 octobre 2010, art. 1er)

Dispositions relatives aux conditions d'engagement

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 4

En vigueur étendu

4. 1. Les modalités de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée intervient :

- à l'initiative du salarié en cas de démission claire et non équivoque ou en cas de départ volontaire à la retraite ;
- à l'initiative de l'employeur en cas de licenciement ou de mise à la retraite sous conditions d'acquisition de ses droits à la retraite à taux plein ;
- en cas de décès du salarié.

4. 2. Préavis de licenciement et de démission

Le préavis est un délai de prévenance réciproque à respecter avant de rompre le contrat de travail, après période d'essai, en cas de démission ou de licenciement, sauf faute grave ou lourde du salarié.

En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) ou de démission, le préavis est fixé :

- à 2 mois pour le personnel employé ;
- à 3 mois pour le personnel cadre.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis en tout ou partie.

4. 3. Absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis

Il est convenu que le salarié pourra disposer de 2 heures par jour de préavis effectué, afin de rechercher effectivement un emploi. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire. Elles sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à les cumuler si les nécessités du service le permettent et dans la limite de la durée effectuée du préavis.

4. 4. Indemnités de licenciement

Il est alloué au salarié licencié, sauf faute grave ou lourde de sa part, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, tenant compte du nombre d'années d'ancienneté, au sens de l'article 3. 8 de la présente convention, et fixée comme suit :

- moins de 1 an : pas d'indemnité ;
- de 1 à 2 ans : $(2 / 10) \times (R / 12) \times M / 12$;
- de 2 à 5 ans : $(5 / 10) \times 0,87 \times (R / 12) \times M / 12$;
- au-delà de 5 ans : $0,87 \times (R / 12) \times M / 12$,

où R représente la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement, sans que le montant ainsi calculé puisse être inférieur au calcul résultant de l'application de l'article R. 1234-1 à l'article R. 1234-5, et M représente le nombre de mois d'ancienneté, plafonnés à 180 mois, soit 15 ans.

Pour les salariés occupés tantôt à temps plein, tantôt à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emplois effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités.

4. 5. Départ et mise à la retraite

Départ à la retraite

Le contrat de travail peut être rompu par le salarié qui fait part à l'employeur de sa volonté de cesser son activité pour prendre sa retraite.

La durée du préavis à effectuer par le salarié est de 2 mois pour le personnel employé et de 3 mois pour le personnel cadre.

Au moment de son départ à la retraite, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite calculée sur le montant de la rémunération brute effectivement perçue au cours des 12 derniers mois d'activité précédant son départ, et qui ne peut être inférieure à 1 / 30 de ce montant par année d'ancienneté, avec un maximum de 15 / 30. Toutefois, l'indemnité n'est pas due si le salarié a moins de 5 ans d'ancienneté au jour de sa cessation de fonctions (1).

Mise à la retraite

Salariés de 65 ans et plus

En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié âgé de 65 ans perçoit, après 1 an d'ancienneté, une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite précitée.

Salariés âgés de 60 à 65 ans (2)

Les salariés âgés de moins de 65 ans et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse au titre de la sécurité sociale à taux plein peuvent être mis à la retraite à l'initiative de l'employeur. Ils reçoivent, alors, une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de départ à la retraite.

En contrepartie, les mises à la retraite sont compensées par des embauches ou des actions d'aide au maintien dans l'emploi. Ainsi, lors des mises à la retraite, il est procédé :

- soit au remplacement de 2 départs par un contrat de professionnalisation ;
- soit au renforcement de la qualification d'un salarié ayant plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'ancienneté dans le cadre des dispositions relatives aux périodes de professionnalisation ;
- soit au remplacement d'un salarié partant par un autre salarié recruté en CDI hors des dispositifs de formation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du premier alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail et des articles 5 et 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, aux termes desquelles le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est le 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus intéressante pour le salarié, le 1 / 3 des 3 derniers mois (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er).

(2) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er).

Durée et aménagement du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

La durée du travail est la durée légale. L'aménagement du temps de travail relève d'un accord d'entreprise.

Evolution professionnelle des salariés

Article 6

En vigueur étendu

Des moyens d'accompagnement des parcours professionnels sont mis à la disposition des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et le maintien de leur employabilité tout au long de leur carrière dans les structures relevant de la présente convention.

L'évolution des compétences des salariés et de leur parcours professionnel résulte de facteurs interdépendants :

- des facteurs propres à l'entreprise et à son environnement, tels que sa taille, sa stratégie de développement, la diversification de ses activités ainsi que l'évolution des méthodes et des techniques propres à la branche qui entraînent l'émergence de nouvelles activités et la transformation des emplois actuels ;
- des facteurs individuels, tels que les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles, le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions représentatives, associatives ou autres, exercées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir des compétences recherchées par les entreprises dans le cadre d'évolutions professionnelles.

Pour réaliser au mieux l'adéquation entre les exigences que génèrent les facteurs d'évolution ci-dessus décrits et les compétences dont dispose l'entreprise à un moment donné, différents moyens peuvent être mis en oeuvre tels que :

- les entretiens professionnels (art. 6.1) ;
- la mobilité professionnelle (art. 6.2) ;
- les bilans de compétence et de carrières (art. 6.3) ;
- les actions de formation professionnelle prévues par l'accord national sur la formation professionnelle ;
- le passeport formation (art. 6.4) ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés de plus de 55 ans.

6.1. Entretiens professionnels

La mise en place d'entretiens professionnels répond à la volonté des parties signataires de permettre à chaque salarié de faire régulièrement le point sur son évolution professionnelle avec les services compétents de l'entreprise.

Ces entretiens ont pour finalité d'apprécier les compétences développées par les salariés, qu'elles résultent de l'expérience acquise ou des actions de formation suivies.

Ils permettent également de mesurer les compétences à acquérir ou à perfectionner en vue de l'évolution professionnelle future du salarié, de noter les propositions de formation ainsi que les souhaits d'évolution professionnelle. Ils permettent enfin de préciser les engagements mutuels pris à cette occasion.

Ces entretiens auront lieu tous les ans à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Afin d'apporter pleine efficacité à ces entretiens, le salarié sera prévenu de la date de l'entretien au moins 1 semaine à l'avance pour disposer d'éléments d'information suffisants lui permettant de s'y préparer. Il sera informé sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. Cet entretien donnera lieu à la rédaction d'un document, proposé à la cosignature des parties et rappelant les points évoqués.

6.2. Mobilité professionnelle

La mobilité à l'intérieur de la branche professionnelle doit être rendue possible car elle constitue un moyen de développement de la cohérence et de la synergie entre les structures du secteur professionnel, en même temps qu'elle facilite l'évolution professionnelle des salariés. Pour favoriser cette mobilité, les parties signataires s'engagent à faciliter la mise en oeuvre progressive de plusieurs mesures :

- harmonisation des descriptifs d'emploi ;
- diffusion prioritaire des offres d'emploi dans les structures de la branche, notamment au travers des outils prévus à cet effet ;
- développement des entretiens professionnels.

6.3. Les bilans de compétence et la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Chaque salarié remplissant les conditions légales d'accès peut demander à bénéficier d'un congé pour bilan de compétence, en particulier avant de s'engager dans une action de qualification susceptible de le faire progresser dans sa carrière.

De même, il peut solliciter un congé pour préparer un dossier de validation des acquis de l'expérience.

Ces congés sont effectués selon les modalités définies par Habitat-Formation et dans le cadre de ses financements.

6.4. Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires de la présente convention souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus (en formation initiale, en formation continue, par la validation des acquis de l'expérience) ;
- l'expérience professionnelle acquise ;
- la nature et la durée des actions de formation suivie au titre de la formation professionnelle continue ;
- les emplois occupés et les compétences qu'ils ont permis de développer ;
- les perspectives d'actions accompagnant un projet professionnel.

Ce passeport sera réalisé sur un support conçu par un groupe de travail désigné par la commission paritaire dans l'année suivant la signature de la présente convention.

6.5. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés de plus de 55 ans

Tous les 3 ans, la commission paritaire nationale négocie sur les conditions de travail et la prise en compte de la pénibilité des situations de travail des salariés âgés de plus de 55 ans.

Formation professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention considèrent que la formation professionnelle constitue l'un des moyens privilégié du maintien et du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche. C'est pourquoi les dispositions concernant l'application du livre IX du code du travail sont détaillées dans un accord collectif national spécifique.

Le suivi de la mise en oeuvre de cet accord est assuré par la commission paritaire nationale disposant des prérogatives d'une commission nationale de l'emploi et de la formation.

Congés payés

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Durée des congés payés

Pour l'ensemble des salariés ayant 1 an d'ancienneté, les droits à congés payés annuels sont de 25 jours ouvrés (1).

Pour les personnes entrées en cours d'année, la durée du congé est proportionnelle au temps de travail effectué ; elles peuvent cependant, sur leur demande, bénéficier d'un congé sans solde, avec l'accord de l'employeur.

En cas de rappel par l'employeur pendant la période de congés payés, le salarié intéressé aura droit à 2 jours supplémentaires de congé auxquels s'ajouteront les délais de transport, ses frais supplémentaires de voyage lui étant remboursés (2).

Lorsque l'intéressé prend une partie de ses congés (minimum de 5 jours ouvrés consécutifs) en dehors de la période légale (1er mai - 31 octobre), il bénéficie de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires.

Chaque entreprise ou groupe d'entreprises relevant de la présente convention s'engage à négocier un accord sur le compte épargne-temps et sur l'attribution de congés supplémentaires dans un délai de 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

8.2. Période de congés payés

Les droits à congé s'acquiescent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

S'agissant des salariés travaillant à temps partiel, ils bénéficient du même nombre de jours de congés payés que les salariés travaillant à temps plein. Afin de garantir l'égalité des droits avec les salariés à temps complet, le décompte des jours de congé des salariés travaillant à temps partiel tient compte des jours normalement travaillés dans l'entreprise et non des jours effectivement travaillés par le salarié.

8.3. Conditions d'attribution des congés payés

Les modalités de départ des salariés en congés payés sont fixées par l'employeur dans le respect des dispositions du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 27 mars 1996, n° 92-43655) (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des 2 premiers alinéas de l'article L. 223-8 du code du travail, aux termes desquelles le fractionnement du congé principal requiert l'agrément du salarié (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er).

Autres congés

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Congés exceptionnels (1)

Le personnel a droit, sur justification, à des congés exceptionnels à l'occasion d'événements de famille, à savoir :

- intervention chirurgicale du conjoint ou de l'enfant : 1 jour de congé ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours de congé ;
- mariage ou Pacs d'un frère ou d'une sœur : 1 jour de congé ;
- déménagement : 2 jours de congé ;
- décès des parents, grands-parents, beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours de congé ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours de congé ;
- décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs ou d'un enfant : 5 jours de congé ;
- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours.

Ces jours de congés exceptionnels devront être pris dans le mois entourant l'événement.

Sauf dans le cas du décès du conjoint, du partenaire de Pacs, d'un enfant ou d'un parent, ces événements, quand ils surviennent au cours des congés payés, ne donnent pas lieu au prolongement de ceux-ci.

Dans le cas où l'événement à l'origine du congé oblige à un déplacement justifié dans les DOM-TOM ou dans un pays hors Union européenne, le temps de transport s'ajoute à la durée normale du congé.

9.2. Congés sans solde Tout salarié peut demander un congé sans solde avec un préavis de 3 mois, sauf pour les salariés recrutés en cours d'année. La durée du congé sans solde est définie d'un commun accord. La demande est acceptée ou refusée par l'employeur.

Pendant la durée du congé sans solde, le salarié ne perçoit aucun salaire ni avantage matériel. Il conserve sa qualification et son indice. Au-delà de 3 mois

de congé sans solde, l'ancienneté est suspendue.

(1) L'article 9.1 est étendu sous réserve d'accorder les jours d'absence exceptionnels en cas de décès du concubin du salarié conformément aux dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail. (Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Maladie, régime complémentaire santé, prévoyance

Article 10

En vigueur étendu

En cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, dûment constaté par certificat médical, le salarié bénéficie des compléments d'indemnisation à la sécurité sociale à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

10.1. Règles d'indemnisation pour la maladie

L'employeur se subroge aux organismes de sécurité sociale afin que le salarié perçoive l'intégralité de son salaire pendant la durée de la maladie :

- dans la limite de 2 mois de congé maladie, sur une période de 12 mois consécutifs, lorsque le salarié a moins de 1 an d'ancienneté ;
- dans la limite de 6 mois de congé maladie, sur une période de 12 mois consécutifs, lorsque le salarié a plus de 1 an d'ancienneté.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale. En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salarié conserve sa position dans la classification, son indice et sa progression d'ancienneté dans l'entreprise.

10.2. Règles d'indemnisation pour la longue maladie (plus de 90 jours consécutifs)

Le salarié ayant au moins 1 an de présence perçoit, tant que la sécurité sociale verse des indemnités journalières :

- son plein salaire pendant la première année ;
- 75 % de son salaire pendant la deuxième année ;
- 50 % de son salaire pendant la troisième année.

Le salarié conserve sa position dans la classification, son indice et sa progression d'ancienneté dans l'entreprise. A l'issue de son congé, il lui est proposé un poste de travail correspondant à ses compétences.

10.3. Maladie ou accident d'origine professionnelle

Pendant la durée de la maladie ou l'accident d'origine professionnelle, le salarié reçoit l'intégralité de son salaire pendant les 2 premières années et 75 % de son salaire pendant les 2 années suivantes.

Durant sa maladie ou son accident d'origine professionnelle, le salarié conserve sa position dans la classification, son indice et sa progression d'ancienneté dans l'entreprise.

10.4. Régime complémentaire santé obligatoire

Les salariés bénéficient d'un régime complémentaire santé. La cotisation se répartit à hauteur de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Le régime de base obligatoire couvre les garanties remboursement de soins, maladie, chirurgie, maternité.

10.5. Prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance qui couvre les garanties décès et invalidité. La cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Prestations en cas de décès

Un capital de 265 % du salaire brut annuel est versé aux ayants droit.

Toutefois, à tout moment, l'assuré a la faculté de faire une désignation particulière transmise à l'assureur. Un capital supplémentaire de 50 % du salaire brut annuel est attribué par enfant à charge.

Au versement de ce capital peut être substituée une option sous la forme d'un versement de capital réduit et le service d'une rente éducation au profit de chaque enfant à charge.

Prestations en cas d'invalidité

Une rente est versée au salarié en cas d'invalidité.

Le montant annuel de cette rente est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle l'assuré est classé par la sécurité sociale. Il est fixé sur la base du salaire brut annuel.

Classification des emplois

Article 11

En vigueur étendu

1. Objet de la classification

La classification consiste à évaluer le strict contenu du travail et en aucun cas les titulaires des emplois.

Pour classer les emplois réellement tenus dans les différents niveaux et catégories et déterminer ainsi le salaire minimum correspondant, il convient de ne tenir compte ni du titre ni du statut ni de l'ancienneté ni du niveau antérieurement attribué au salarié.

2. Méthodologie de la classification

Les critères classants retenus dans le cadre de cette classification sont aussi proches que possible de ceux utilisés dans les autres branches au sein du mouvement HLM et créent ainsi une homogénéité favorable à la mobilité professionnelle.

La diversité des organisations présentes au sein des organisations professionnelles de l'habitat social ainsi que la diversité des contenus de leurs emplois ont conduit les partenaires sociaux à retenir pour la classification conventionnelle les principes suivants :

- une méthodologie d'évaluation des emplois fondée sur des critères pour objectiver la hiérarchisation desdits emplois : la technicité, les connaissances, la communication, l'appui-management, l'autonomie et la responsabilité permettent de valoriser les emplois sous différents aspects en retenant le degré le plus approchant (cf. méthode d'évaluation),

- pour chaque emploi, un degré (allant de 1 à 8) est attribué dans chaque critère. L'addition de ces degrés correspond au niveau de l'emploi.

Exemple pour un emploi donné :

Technicité = 2

Connaissances = 3

Communication = 4

Appui-management = 1

Autonomie = 3

Responsabilité = 2

Cet emploi correspond au niveau 15 ;

- un regroupement des niveaux par 3 qui génère 14 catégories de classification, de C1 à C14, en sachant que ces catégories sont ordonnées par ordre croissant (cf. grille des minima salariaux applicable).

Dans un souci de transparence, l'évaluation des emplois se fait par un groupe de travail paritaire associant l'employeur, les délégué(e)s syndicaux (les) et les représentant(e)s du personnel lorsqu'ils sont présent(e)s dans l'organisation. S'agissant des associations régionales (AR), « l'instance de concertation » existante réalisera ce travail en proposant les évaluations aux avis de réception, à charge pour elles, employeurs et/ ou salariés, de faire part d'amendements argumentés.

3. Description des emplois

Il revient aux organisations de la branche de décrire les emplois qui sont les leurs et d'actualiser les descriptifs en fonction des évolutions diverses, notamment des profils recrutés ou des choix d'organisation.

Il est impératif d'analyser et de décrire les emplois réellement occupés : les descriptifs devront mentionner la mission générale de l'emploi ainsi que les activités exercées dans ce cadre.

Les descriptifs d'emploi nécessitent la concertation entre les acteurs concernés : titulaire(s) de l'emploi, responsable hiérarchique, employeur.

Cette démarche vise à améliorer la connaissance que chacune des parties intéressées a de la répartition des rôles au sein de l'organisation, tout autant qu'à rendre possible l'évaluation des différents emplois en particulier en vue de permettre la progression des salariés dans les catégories de classification.

C'est de cette façon que la classification aura du sens pour chaque organisation tout en respectant la logique collective propre au secteur d'activité dans lequel elle s'inscrit.

Les évolutions des emplois seront prises en compte à travers l'actualisation des descriptifs d'emploi, en fonction des évolutions pérennes des contenus de travail. Ces modifications seront susceptibles de réviser le niveau voire la catégorie de classification.

4. Statuts

Le statut cadre est accordé aux emplois à partir de la catégorie de classification 7.

Les salariés qui bénéficient aujourd'hui du statut cadre conservent le bénéfice de ce statut quelle que soit la catégorie de classification de leur emploi.

(1) Nomenclature des niveaux de qualification.

Rémunération

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un élément de salaire (prime de fin d'année) et qu'il est défini comme un montant minimum qui s'impose, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

Epargne salariale

Article 13

En vigueur étendu

Les organismes ou entreprises signataires ou adhérents s'engagent à négocier dans un délai de 24 mois sur les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale.

NIVEAU	DEFINITION	INDICATIONS
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), et par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré.	Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.
IV	Personnel occupant des emplois de maîtrise ou d'ouvrier hautement qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du brevet professionnel (BP), du brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique.	Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau précédent. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement (maîtrise) et de coordination.
III	Personnel occupant des emplois qui exigent normalement des formations du niveau du diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.	La qualification de niveau III correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion.
II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise.	A ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.
I	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau supérieur à celui de la maîtrise.	En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite la maîtrise de processus de conception ou de recherche.

Fait à Paris, le 20 septembre 2005.

Accord collectif national du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social

Signataires	
Organisations patronales	Les associations et entreprises réunies au sein de l'unité économique et sociale (Union nationale HLM) :-Union sociale pour l'habitat :-AFPOLS :-Habitat-Formation :-Habitat et territoires conseil :-IFMO ; La fédération nationale des associations régionales d'organismes d'habitat social (FNAR).
Organisations de salariés	Fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ; Fédération bâtiments, matériaux, travaux publics CFTC ; Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.

Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social.

Exposé des motifs

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de mise en oeuvre des dispositions prévues par la 6e partie du code du travail traitant ' De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ' et, plus particulièrement, de celles adoptées par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, dans les organisations professionnelles de l'habitat social.

Tant dans leur activité d'accompagnement des organismes de logement social que dans le maintien de leur expertise dans les différents domaines couverts par l'habitat social, ces organisations doivent disposer des meilleures compétences. Elles considèrent que la qualité des services rendus à leurs adhérents et clients dépend avant tout de leurs collaborateurs, de leur professionnalisme et du développement continu de leurs compétences. Le renforcement de la capacité des entreprises à proposer à leurs collaborateurs des formations adaptées à l'évolution de leur métier tout au long de leur vie professionnelle représente un enjeu capital de leur politique de gestion des ressources humaines.

La réforme du système de formation professionnelle engagée par la loi du 4 mai 2004 offre l'occasion aux signataires du présent accord de fonder une politique ambitieuse de développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés de la branche professionnelle et de leurs entreprises. Cette politique veut donner aux entreprises les moyens de faire face aux changements à venir, qu'ils résultent de l'évolution de la démographie, de l'évolution de l'environnement ou de l'évolution des métiers et de leurs modes d'organisation. Elle veut également, dans l'esprit de la loi, faciliter l'évolution professionnelle de chaque salarié en lui permettant d'être un acteur à part entière dans la conduite de son projet professionnel.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle et les nouveaux instruments mis à disposition par la loi constituent un outil privilégié pour permettre aux salariés comme aux entreprises de s'adapter aux changements. Plus précisément 5 orientations prioritaires émergent dans la branche professionnelle :

- l'appui au développement de l'expertise et l'amélioration du service aux adhérents et clients ;
- le renforcement des compétences des salariés confrontés aux mutations professionnelles induites par les évolutions des métiers ;
- l'accompagnement des carrières par la mise en oeuvre de projets de progression professionnelle s'appuyant sur les entretiens annuels, les évaluations de compétences, la validation des acquis de l'expérience.. ;
- l'équilibrage de la pyramide des âges par une politique soutenue d'insertion de jeunes ;
- la facilitation de l'intégration des nouveaux salariés par le développement d'un dispositif pédagogique de tutorat.

Pour garantir la mise en oeuvre de ces priorités, les entreprises appliquant le présent accord s'engagent à favoriser un égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle qui a pour objet, selon la loi, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser l'acquisition ou le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle.

Le présent accord précise les conditions d'accès des salariés aux actions de formation professionnelle continue :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation ;
- à l'initiative du salarié, avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- à l'initiative du salarié, dans le cadre des congés individuels de formation (CIF), de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience.

Le financement des actions envisagées dans le présent accord est assuré en liaison avec l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) du secteur professionnel, Habitat-Formation.

Champ d'application

Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social situées sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements et territoires d'outre-mer.

Plan de formation

Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social.

Article 2

En vigueur étendu

Chaque entreprise s'engage à présenter chaque année - individuellement ou dans le cadre d'une démarche interentreprises - un plan établi de façon à garantir une certaine continuité dans son exécution et introduire de la souplesse dans son adaptation à l'évolution des besoins. Conformément à la loi, les actions qui le composent sont réparties entre les 3 catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail :
 - il est convenu de classer dans cette catégorie les actions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés, les actions accompagnant les changements de poste de travail, les actions visant l'appropriation de nouvelles procédures, méthodes ou techniques de travail. Ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi :
 - il est convenu de classer dans cette catégorie les actions qui visent à garantir l'adaptation des salariés aux évolutions de l'environnement de travail et des pratiques professionnelles. Ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- les actions de développement des compétences :
 - il est convenu de classer dans cette catégorie les actions offrant aux salariés l'opportunité d'approfondir ou d'élargir leurs compétences personnelles dans la perspective de progresser dans leur parcours professionnel. Ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail. Cependant, en cas d'accord écrit entre le salarié et l'employeur, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an. La rémunération est maintenue pendant le temps de travail. Le temps de formation hors temps de travail donne lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, calculée conformément à la réglementation.

Ces catégories et leur mode de financement peuvent se combiner avec le DIF et avec les périodes de professionnalisation.

Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 3

En vigueur étendu

Entre le plan de formation et le congé individuel de formation, le droit individuel à la formation permet à chaque salarié de prendre l'initiative d'actions de formation concourant au développement de ses compétences.

Ajouté par avenant n°6 du 6 septembre 2013 :

'Si l'action demandée par le salarié entre dans le cadre des priorités définies par l'accord de branche des OPHS, Uniformation peut prendre en charge au titre de la professionnalisation le coût relatif à la formation aux conditions suivantes :

- coût pédagogique : prise en charge avec un plafond de 60 € HT (71,76 € TTC) par heure de formation, que les formations soient collectives ou individuelles ;

- frais annexes : prise en charge selon les barèmes généraux d'Uniformation pour les formations débutant à compter du 15 octobre 2013.'

3.1. Modalités générales

Le droit individuel à la formation permet à tout salarié selon son ancienneté de se constituer un crédit de temps de formation qu'il peut utiliser à son initiative avec l'accord de l'employeur. Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage sont exclus du bénéfice du DIF.

3.2. Acquisition du DIF

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au 1er janvier, bénéficie chaque année d'un crédit individuel de 20 heures. Le cumul des droits ouverts est au maximum égal à une durée de 120 heures sur 6 ans (1).

Il est convenu que tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans la branche au 1er janvier 2005 bénéficie, dès cette date, d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis. Le cumul des droits acquis est également plafonné à 120 heures sans limitation dans le temps.

Pour les salariés en CDD, la durée de travail minimum requise pour bénéficier de ce droit est de 4 mois révolus, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. La durée de leurs droits est calculée pro rata temporis.

3.3. Utilisation du DIF

Pour utiliser son DIF le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur indiquant la formation envisagée, son coût et ses dates pour que l'employeur puisse se prononcer. Ce dernier dispose de 1 mois pour répondre par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation. En cas de refus, le salarié peut renouveler sa demande. Si le désaccord se prolonge sur 2 exercices civils consécutifs, le salarié bénéficiera d'une priorité de prise en charge financière par Habitat-Formation dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF), sous réserve que l'action envisagée corresponde aux priorités du collecteur. Si tel est le cas, l'employeur est tenu de verser à ce dernier le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que les frais de formation.

3.4. Priorités d'utilisation

Les parties signataires entendent promouvoir le DIF comme l'un des moyens participant au développement des actions menées en faveur de l'évolution personnelle et professionnelle des salariés. C'est pourquoi, elles considèrent que le DIF a vocation à s'exercer prioritairement dans le cadre des actions relevant du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Dans ces conditions, les parties signataires sont convenues que le DIF s'exerce en priorité sur le temps de travail pour répondre à des besoins s'inscrivant dans les priorités définies à l'article 8 du présent accord. Cependant, un accord écrit entre le salarié et son employeur pourra prévoir l'exercice du DIF en dehors du temps de travail. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette calculée conformément aux dispositions des articles L. 6323-13 à L. 6323-15 du code du travail.

3.5. Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-17 à L. 6323-20 du code du travail. En outre, à l'intérieur du périmètre couvert par les branches professionnelles ayant conclu un accord semblable au présent accord et relevant du champ de compétence d'Habitat-Formation, il est intégralement transférable d'une entreprise à l'autre. Dans ce cas, le salarié qui, au moment de sa démission ou de son licenciement, sauf faute grave ou lourde, n'a pas demandé à bénéficier des dispositions prévues aux articles L. 6323-17 à L. 6323-20 du code du travail, garde le bénéfice du crédit de temps de formation qu'il a acquis au titre du DIF. Il pourra cumuler ce crédit avec les nouveaux droits acquis dans sa nouvelle entreprise.

Les entreprises appliquant le présent accord s'engagent à délivrer aux salariés quittant l'entreprise une attestation des droits individuels à la formation acquis dans le cadre de leur contrat de travail. Il appartient, par contre, aux salariés venant d'une entreprise ne relevant pas de la branche professionnelle de demander à leur précédent employeur une attestation écrite de leurs droits acquis.

Par ailleurs, pour bénéficier de la transférabilité, le délai entre le départ de la précédente entreprise et sa nouvelle embauche ne devra pas excéder 1 an, sauf en cas de chômage.

3.6. Financement du DIF

Les actions de formation prioritaires sont prises en charge par Habitat Formation dans le cadre de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle, dans la limite des fonds disponibles, en application du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

Pour être prises en charge, ces actions doivent remplir l'une des conditions suivantes :

-contribuer à la qualité du service rendu aux adhérents ou aux clients. Ce sont les formations à la communication orale et / ou écrite, à l'animation de réseau, au management et à la gestion de projet mais aussi les formations à la qualité de service ;

-favoriser la mobilité au sein de la branche professionnelle et plus largement au sein du mouvement HLM : actions permettant l'acquisition de compétences professionnelles nouvelles pour l'exercice d'un nouvel emploi ;

-permettre l'évolution personnelle et professionnelle du salarié, par exemple dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport et d'hébergement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de 6 ans d'ancienneté (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er).

Congé individuel de formation (CIF)

Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social.

Article 4

En vigueur étendu

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation lui permettant d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Ce congé est financé dans le cadre des dispositions appliquées par Habitat-Formation.

Contrat de professionnalisation

Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social.

Article 5

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. En référence aux articles L. 6314-1 et D. 6314-1 du code du travail, ils ont pour objet d'acquérir une qualification correspondant à l'un des emplois identifiés dans la grille de classification figurant à l'article 11 de la convention collective de la branche.

5.1. Durée

Les signataires, conscients des spécificités de certains emplois et soucieux de favoriser le développement des qualifications qu'ils requièrent, conviennent de porter à 24 mois la durée possible des contrats de professionnalisation concernant les emplois ' d'assistance ' et de ' production ' tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de la branche professionnelle, lorsque la durée des parcours de qualification le nécessite. Dans ce cas, le temps de formation peut représenter plus de 25 % de la durée du contrat sans en excéder 50 %.

5.2. Rémunération

Salariés de moins de 26 ans

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des bénéficiaires de l'action de professionnalisation d'un contrat à

durée indéterminée ne peut être inférieure à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 80 % du Smic pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale au niveau IV.

Salariés de 26 ans et plus

Pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou pour les bénéficiaires de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, âgés de 26 ans et plus, la rémunération ne pourra être inférieure à 85 % de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des catégories d'emplois sans être inférieure au Smic.

Périodes de professionnalisation

Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social.

Article 6

En vigueur étendu

Les emplois du milieu professionnel mobilisent des méthodes et techniques qui, compte tenu de leur obsolescence rapide, doivent être sans cesse renouvelées. Les personnels sont donc confrontés à une nécessité accrue d'actualisation permanente de leurs compétences. Les périodes de professionnalisation, qui ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, peuvent concourir à satisfaire cette exigence de compétence. C'est pourquoi, les signataires conviennent d'un effort partagé entre les salariés et les employeurs, les salariés pouvant bénéficier de la part de leur employeur d'un abondement en temps dépendant de leur contribution personnelle en reconnaissance de l'effort consenti.

6.1. Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en CDI disposant d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise et devant acquérir des compétences nouvelles du fait d'un changement d'emploi ou d'une évolution de leur emploi (évolution des technologies, de l'organisation du travail...);
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou aux salariés (hommes ou femmes) après un congé parental ;
- aux salariés en situation de handicap et relevant de l'article L. 323-3 du code du travail.

6.2. Formations éligibles

Outre les formations prévues par la loi (formations permettant d'acquérir une des qualifications prévues aux articles L. 6314-1 et D. 6314-1 du code du travail), sont éligibles aux périodes de professionnalisation :

- les formations d'une durée au moins égale à 35 heures ayant pour bénéficiaires les catégories de salariés listées à l'article 6.1 ;
- les formations préconisées par un jury de validation des acquis de l'expérience (sans condition de durée) ;
- les formations d'une durée au moins égale à 21 heures permettant à des salariés d'au moins 45 ans de transmettre, partager, diffuser leurs connaissances et compétences auprès des autres salariés, et notamment des plus jeunes.

6.3. Déroulement :

Quand le salarié souhaite imputer sur cette formation tout ou partie de son DIF et / ou des journées de RTT, il bénéficie, en outre, d'un abondement d'une durée équivalent, au moins, à l'effort qu'il a engagé.

Tutorat

Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social.

Article 7

En vigueur étendu

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et accompagner dans leur parcours d'intégration ou d'évolution au maximum 2 personnes bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation. Les employeurs s'engagent à favoriser l'action formatrice des tuteurs auprès de leurs stagiaires.

Un accord écrit entre l'employeur et le tuteur détermine les modalités de formation du tuteur à la fonction tutorale et les conditions et modalités de son action auprès des stagiaires.

Le financement de l'action tutorale est assuré par Habitat-Formation en application de la réglementation en vigueur.

Actions prioritaires de formation

Les actions prioritaires de formation

Article 8

En vigueur étendu

Rétabli et complété par avenant n°6 du 6 septembre 2013 :

Pour ce qui concerne l'exercice du droit individuel à la formation, ainsi que pour les contrats et périodes de professionnalisation, sont reconnues comme prioritaires :

- les actions accompagnant un projet professionnel concerté avec l'employeur et rédigé à la suite d'un bilan de compétence ;
- les actions de formation accompagnant un parcours professionnel et favorisant la mise en oeuvre de passerelles entre les emplois de la classification énumérés à l'article 11 de la convention collective nationale de branche ;
- les actions préconisées dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permettent la préparation de tout ou partie d'un diplôme cohérent avec les emplois développés dans la branche professionnelle.

En outre, en fonction des moyens disponibles, sont également considérées comme prioritaires :

- les actions de formation permettant l'acquisition d'une qualification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les actions de formation permettant à des salariés âgés de plus de 45 ans de transmettre, partager, diffuser leurs connaissances et compétences auprès des autres salariés, et notamment des plus jeunes.

Toutes les actions de formation d'au moins 80 heures destinées aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) dans le cadre du dispositif « Emploi d'avenir » sont prioritaires au titre de la période de professionnalisation.

Financement

Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social.

Article 9

En vigueur étendu

9.1. L'effort de formation des entreprises

Les signataires de la convention collective de branche des organisations professionnelles de l'habitat social conviennent que les entreprises qui en relèvent

adhèrent à Habitat-Formation et lui versent, au titre du financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, une contribution égale à leur obligation légale.

Les signataires du présent accord demandent à Habitat-Formation d'adresser aux entreprises de la branche un document précisant les modalités selon lesquelles chaque entreprise ou groupe d'entreprises bénéficie de ses services en matière de gestion du plan de formation, d'accès des salariés aux congés individuels de formation, de bilan de compétence ou de VAE, ainsi qu'aux contrats et périodes de professionnalisation.

9.2. Prise en charge des actions de formation dans le cadre des dispositifs de la professionnalisation

Contrats de professionnalisation : dans le cadre des contrats de professionnalisation, les actions de formation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €.

Périodes de professionnalisation : dans le cadre des périodes de professionnalisation, les actions de formation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire de 12 €. (1)

DIF prioritaires de branche : Dans le cadre du DIF prioritaire de branche, seul le coût pédagogique des actions de formation est pris en charge et plafonné à 70 €/heure.

En lieu et place d'un avenant à l'accord collectif national, la CPNEF a autorité pour délibérer sur les montants de prise en charge des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

(1) Ces dispositions s'appliquent aux demandes de prise en charge qui seront adressées à Uniformation à compter du 1er août 2012 pour des formations débutant à compter du 1er septembre 2012.

Dispositions générales

Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social.

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Mise en oeuvre de l'accord

Cet accord accompagne et complète la convention collective de branche. Des accords par secteur pourront, autant que de besoin, déterminer les modalités pratiques de mise en oeuvre et de gestion des politiques de formation. Ces accords sectoriels ne pourront, en aucun cas, prévoir des dispositions moins favorables aux salariés que celles contenues dans le présent accord national.

10.2. Suivi de l'accord

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation dont la composition est identique à celle de la commission paritaire nationale de suivi de la convention collective. Cette commission se réunit 1 fois par an pour établir le bilan et le suivi de la mise en oeuvre des dispositions du présent accord. Plus généralement, cette commission a vocation à négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle en application des articles L.2241-6 et R2241-9 du code du travail.

10.3. Durée de l'accord

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires concernant la formation professionnelle tout au long de la vie ou à la demande de l'une des parties signataires. Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6 à L.2261-14 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 septembre 2005.

Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HF ; HTC.
Organisations de salariés	SP CGT ; BATI CFTC ; FNAB CFDT ; SNUHAB CGC ; FSPSS.

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

En modifiant le montant de la participation obligatoire consacrée au congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), les parties signataires ont souhaité encourager l'accès à ce type de formation.

Le montant de la participation obligatoire pour le CFESS passe ainsi de 0,08 pour mille à 0,16 pour mille du montant des salaires payés.

Le paragraphe de l'article 2. 3 portant montant de la participation obligatoire est ainsi modifié :

« Pour permettre l'indemnisation des bénéficiaires de ce congé dans les entreprises de plus de 10 salariés, une participation obligatoire de 0,16 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours est mutualisée par l'OPCA du secteur professionnel, Habitat Formation. A cet effet, un compte « congé de formation économique, sociale et syndicale » géré par Habitat Formation, est suivi par la commission paritaire nationale conformément aux règles de gestion définies par les instances paritaires de l'OPCA. »

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 1 du 4 septembre 2007 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Union sociale pour l'habitat ; AFPOLS ; Habitat et territoires conseil ; Fédération nationale des associations régionales ; Habitat-formation ; IFMO.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ; Fédération bâtiments, matériaux, travaux publics CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 3 « Le droit individuel à la formation - DIF », de l'article 6 et suivants « Les périodes de professionnalisation » et de l'article 8 « les actions prioritaires » de l'accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

En vigueur non étendu

Contenu de l'accord

Lors de la commission paritaire nationale emploi formation du 4 septembre 2007, les parties en présence se sont accordées sur les modifications ci-dessous.

Modification de l'article 3. 6. « Financement du DIF »

Cet article est modifié de la façon suivante :

« Les actions de formation prioritaires sont prises en charge par Habitat Formation dans le cadre de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle, dans la limite des fonds disponibles, en application du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

Pour être prises en charge, ces actions doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- contribuer à la qualité du service rendu aux adhérents ou aux clients. Ce sont les formations à la communication orale et / ou écrite, à l'animation de réseau, au management et à la gestion de projet mais aussi les formations à la qualité de service.
- favoriser la mobilité au sein de la branche professionnelle et plus largement au sein du mouvement HLM : actions permettant l'acquisition de compétences professionnelles nouvelles pour l'exercice d'un nouvel emploi.
- permettre l'évolution personnelle et professionnelle du salarié, par exemple dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport et d'hébergement. »

Modification de l'article 6

Cet article est modifié de la façon suivante :

6. 1. Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en CDI disposant d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise et devant acquérir des compétences nouvelles du fait d'un changement d'emploi ou d'une évolution de leur emploi (évolution des technologies, de l'organisation du travail...);
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou aux salariés (hommes ou femmes) après un congé parental ;
- aux salariés en situation de handicap et relevant de l'article L. 323-3 du code du travail.

L'article 6. 2. « Modalités d'accès » est supprimé. Il est remplacé par l'article 6. 2. « Formations éligibles » :

6. 2. Formations éligibles

Outre les formations prévues par la loi (formations permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail), sont éligibles aux périodes de professionnalisation :

- les formations d'une durée au moins égale à 70 heures ayant pour bénéficiaires les catégories de salariés listées à l'article 6. 1 ;
- les formations préconisées par un jury de validation des acquis de l'expérience (sans condition de durée) ;
- les formations d'une durée au moins égale à 21 heures permettant à des salariés d'au moins 45 ans de transmettre, partager, diffuser leurs connaissances et compétences auprès des autres salariés, et notamment des plus jeunes.

L'article 6. 3 « Déroulement » est ainsi modifié :

« Quand le salarié souhaite imputer sur cette formation tout ou partie de son DIF et / ou des journées de RTT, il bénéficie, en outre, d'un abondement d'une durée équivalant, au moins, à l'effort qu'il a engagé. »

L'article 8 « Les actions prioritaires de formation » est supprimé.

Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Avenant n° 5 du 13 mai 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	Union sociale pour l'habitat ; AFPOLS ; Fédération nationale des associations régionales ; Habitat Formation ; Habitat et territoires conseil ; IFMO.
Organisations de salariés	Fédération des services publics CGT ; Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics CFTC ; Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ; Fédération des services publics et des services de santé CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 20 octobre 2009 relatif à la nouvelle numérotation du code du travail

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HF ; HTC ; IFMO.
Organisations de salariés	SP CGT ; BATI-TP CFTC ; FNCFB CFTD ; FSPSS CGT-FO.

En vigueur étendu

ANNEXE

à la convention collective nationale

Un changement de code APE (activité principale exercée, codée selon la NAF [nomenclature d'activités française]), est introduit le 8 janvier 2008 dans le répertoire pour chaque entreprise et chaque établissement inscrit à l'INSEE.

ARTICLE convention collective	ARTICLE CODE APE	NOUVEAU CODE APE
1. 1. Champ d'application de la convention	913 E	94. 99Z
	911 C	94. 12Z
	741 G	70. 22Z
	742 G	71. 12B
	804 C	85. 59A

A partir du 1er mai 2008, le nouveau code du travail entre en vigueur. La numérotation du code du travail a changé : les articles de l'ancien code, comprenant souvent plusieurs alinéas ont été scindés afin que chaque article exprime un seul principe, le nouveau code du travail contient donc plus d'articles que l'ancien et sa numérotation passe de 3 à 4 chiffres.

ARTICLE convention collective	ARTICLE code du travail ancien	ARTICLE CODE du travail nouveau (1er mai 2008)	
1. 2. Durée. - Dépôt. - Publicité	L. 132-10	L. 2231-6	
		L. 2231-2	
		L. 2261-1	
		L. 2262-8	
1. 4. Articulation entre la convention collective de branche et les accords d'entreprise collective	L. 132-23	L. 2253-1	
		L. 2253-2	
		L. 2253-3	
1. 5. Dénonciation	L. 132-10, L. 132-8	L. 2222-6	
		L. 2261-9	
		L. 2261-10	
		L. 2261-11	
		L. 2261-13	
2. 1. Exercice du droit syndical et liberté d'opinion		L. 2261-14	
	Activités et droit syndicaux	L. 122-45	L. 1132-1
			L. 1132-2
			L. 1132-3
			L. 1134-1
	L. 1132-4		
Crédit d'heures	L. 412-20	L. 2143-13	
		L. 2143-14	
		L. 2143-15	
		L. 2143-16	
		L. 2143-17	
		L. 2143-18	
	L. 2143-19		
2. 2. Les institutions représentatives du personnel			
Les délégués du personnel	L. 424-4	L. 2315-8	
	L. 421-1	L. 2315-9	
		L. 2315-10	
		L. 2315-11	
		L. 2311-1 et suivant	
Comité d'entreprise	L. 432-1 et suivants	L. 2321-1 et suivant	
	R. 432-1 et suivants	R. 2322-1 et suivant	
	L. 434-8	L. 2325-43	
		L. 2325-12	
CHSCT	L. 236-1 et suivants	L. 4611-1 et suivant	
	R. 236-1 et suivants	R. 4612-1 et suivant	

2. 3. La formation économique des salariés, des membres des instances représentatives du personnel et des délégués syndicaux		
Congé de formation économique	L. 451-1 et suivants R. 451-1 et suivants	L. 3142-7 L. 3142-8
		L. 2145-1
		L. 3142-9, 10, 11
		R. 3142-1
		R. 3142-2
Formation des membres du CHSCT	L. 451-1	L. 3142-7, 8 R. 3142-1
		L. 2145-1
		L. 3142-9, 10, 11
3. 1. Non-discrimination et égalité professionnelle		
Non-discrimination	L. 122-45	L. 1132-1
		L. 1132-2
		L. 1132-3
		L. 1134-1
		L. 1132-4
Egalité professionnelle	L. 432-3-1	L. 2323-57
	L. 132-12	L. 2323-58, 59
		L. 2241-1
		L. 2241-7
		L. 2241-2
		D. 2241-1
		L. 2241-3
		D. 2241-7
		L. 2241-4
		L. 2241-8
		L. 2241-5
		D. 2241-8
3. 4. Contrat de travail à temps partiel	L. 212-4-3	L. 3123-1 et suivant
3. 6. Emploi des travailleurs handicapés	R. 323-1	L. 5211-1 et suivant R. 5212-5 et suivant
3. 7. Modification dans la situation juridique de l'employeur	L. 122-12	L. 1234-7 L. 1234-10 L. 1234-12
		L. 1224-1
4. 4. Indemnités de licenciement	R. 122-2	R. 1234-1, 2, 3, 4, 5

Accord du 20 octobre 2009 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HF ; HTC ; IFMO.
Organisations de salariés	SP CGT ; BATIMAT-TP CFTC ; FNCB CFTD ; FSPSS CGT-FO.

En vigueur étendu

ANNEXE

à l'accord national relatif à la formation professionnelle

ARTICLE convention collective	ARTICLE code du travail ancien	ARTICLE CODE du travail nouveau (1er mai 2008)
Exposé des motifs	Livre IX	6e partie : la formation professionnelle tout au long de la vie
3. 4. Priorité d'utilisation	D. 933-4	L. 6323-13
		L. 6323-14
		L. 6331-26
		L. 6323-16
		L. 6323-15
3. 5. Transférabilité du DIF	L. 933-6	L. 6323-17
		L. 6323-18
		L. 6323-19
		L. 6323-20

4. Le contrat de professionnalisation	L. 900-3	L. 6314-1
		D. 6314-1
6. Les périodes de professionnalisation	L. 982-1 à L. 982-4	L. 6324-1
		L. 6324-2
		D. 6324-1
		L. 6324-3
		L. 6324-4
		L. 6324-6
		L. 6324-7
		L. 6324-8
		L. 6324-9
10. 2. Suivi de l'accord	L. 934-2	L. 6324-10
		L. 2241-6
10. 3. Durée de l'accord	L. 132-8	R. 2241-9
		L. 2222-6
		L. 2261-9
		L. 2261-10
		L. 2261-11
		L. 2261-13
	L. 2261-14	

Avenant n° 8 du 3 février 2010 relatif au comité d'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	L'USH ; La FNAR ; L'AFPOLS ; L'HF ; L'HTC ; L'IFMO,
Organisations de salariés	La CGT SP ; La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La FNCB CFDT,

En vigueur étendu

Modification de l'article 2. 2 « Les institutions représentatives du personnel » :

Le paragraphe « Comité d'entreprise » de cet article est modifié de la façon suivante :

La première phrase de l'alinéa portant montant de la participation employeur est ainsi modifiée :

« Chaque année un fonds social dédié aux activités sociales et culturelles, dont le montant est fixé à partir du 1er janvier 2010 à 0, 80 % de la masse salariale brute, est mis à la disposition :

- du comité d'entreprise de l'UES, l'union sociale pour l'habitat pour les entités membres de l'UES ;
- de l'association de gestion des activités sociales et culturelles pour les autres adhérents. »

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HF ; HTC ; IFMO.
Organisations de salariés	SP CGT ; FNCB CFDT ; FSPSS CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9.2 « Prise en charge des actions » de l'accord du 20 septembre 2005 est supprimé et remplacé par un nouvel article 9.2 ainsi rédigé :

« Article 9.2

Prise en charge des actions de formation dans le cadre des dispositifs de la professionnalisation

Contrats de professionnalisation : dans le cadre des contrats de professionnalisation, les actions de formation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €.

Périodes de professionnalisation : dans le cadre des périodes de professionnalisation, les actions de formation sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire de 20 €.

DIF prioritaires de branche : dans le cadre du DIF prioritaire de branche, la prise en charge du coût pédagogique des actions de formation est plafonnée à 70 € de l'heure. »

Article 2

En vigueur étendu

Au deuxième alinéa de l'article 6.2 « Formations éligibles » créé par l'avenant n° 1 du 4 septembre 2007, les mots : « 70 heures » sont remplacés par les mots : « 35 heures ».

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux demandes de prise en charge qui seront adressées à habitat formation à compter du 1er février 2011.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 3 du 5 mai 2011 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	USH ; AFPOLS ; FNAR ; HF ; HTC ; IFMO.
Organisations de salariés	FNCB CFDT ; FSPSS CGT-FO ; BATIMAT-TP CFTC ; SP CGT.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9.2 « Prise en charge des actions » de l'accord du 20 septembre 2005, précédemment modifié par l'avenant n° 2 du 21 décembre 2010, est modifié de la manière suivante :

Dans le deuxième alinéa « Périodes de professionnalisation », les mots : « 20 € » sont remplacés par les mots : « 9,15 € ».

Le troisième alinéa « DIF prioritaires de branche » est modifié ainsi :

« Dans le cadre du DIF prioritaire de branche, seul le coût pédagogique des actions de formation est pris en charge et plafonné à 70 €/ heure. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux demandes de prise en charge qui seront adressées à Habitat formation à compter du 1er juin 2011 pour des formations débutant à compter du 1er juillet 2011.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail et d'une demande d'extension.

Avenant n° 4 du 9 juillet 2012 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'USH ; La FNAR ; L'AFPOLS ; L'HTC,
Organisations de salariés	La SP CGT ; La FNCB CFDT ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FSPSS CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le forfait horaire appliqué dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues par l'accord collectif national du 20 septembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social, revu par l'avenant no 2 du 21 décembre 2010 et l'avenant no 3 du 5 mai 2011, est fixé à 12 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux demandes de prise en charge qui seront adressées à Uniformation à compter du 1er août 2012 pour des formations débutant à compter du 1er septembre 2012.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail et d'une demande d'extension.

Avenant n° 5 du 11 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'USH ; La FNAR ; L'AFPOLS ; L'HTC,
Organisations de salariés	La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La FNCB CFDT ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FSPSS CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent article a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FSPPP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail.

Répartition

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- au titre du plan de formation : 60 % du taux fixé sur la collecte légale plan de formation ;

- au titre de la professionnalisation : 100 % du taux fixé sur la collecte légale professionnalisation majoré du solde de 40 % du taux fixé de la collecte plan de formation.

Cette décision s'applique à compter de la collecte assise sur les masses salariales 2013.

Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par Uniformation au titre de la professionnalisation et du plan de formation ou l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition. La décision sera prise par les parties signataires du présent accord, au vu du bilan annuel produit par Uniformation.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 9.2 « Prise en charge des actions » de l'accord du 20 septembre 2005 revu par l'avenant n° 2 du 21 décembre 2010, l'avenant n° 3 du 5 mai 2011 et l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 est complété par le texte suivant :

« En lieu et place d'un avenant à l'accord collectif national, la CPNEF a autorité pour délibérer sur les montants de prise en charge des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation. »

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Avenant n° 6 du 6 septembre 2013 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'USH ; La FNAR ; L'AFPOLS ; Le HTC,
Organisations de salariés	La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La FNCF CFTD ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FSPSS FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent article a pour objet de modifier l'article 3 « Droit individuel à la formation (DIF) - Financement du DIF ».

Si l'action demandée par le salarié entre dans le cadre des priorités définies par l'accord de branche des OPHS, Uniformation peut prendre en charge au titre de la professionnalisation le coût relatif à la formation aux conditions suivantes :

- coût pédagogique : prise en charge avec un plafond de 60 € HT (71,76 € TTC) par heure de formation, que les formations soient collectives ou individuelles ;
- frais annexes : prise en charge selon les barèmes généraux d'Uniformation pour les formations débutant à compter du 15 octobre 2013.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent article a pour objet de compléter l'article 8 « Actions prioritaires de formation ».

Toutes les actions de formation d'au moins 80 heures destinées aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) dans le cadre du dispositif « Emploi d'avenir » sont prioritaires au titre de la période de professionnalisation.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Avenant n° 12 du 14 novembre 2013 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HTC.
Organisations de salariés	SP CGT ; BATIMAT-TP CFTC ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le nombre de salariés de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social occupant un emploi à temps partiel est inférieur à 1/3. La branche n'est donc pas tenue de négocier sur la question du travail à temps partiel à la suite de la promulgation de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Toutefois, les partenaires sociaux ont fait le choix d'entamer une négociation afin d'adapter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel aux spécificités de l'activité des entreprises de la branche.

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de modifier les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

A ce titre, l'article 3.4 « Contrat de travail à temps partiel » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social est remplacé par :

« Les entreprises peuvent mettre en place des horaires de travail à temps partiel dans les conditions prévues aux articles L. 3123-14 et suivants du code du travail.

La durée de travail prévue par le contrat de travail du salarié à temps partiel peut être temporairement augmentée. Cette augmentation devra être formalisée dans un avenant au contrat de travail.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire habituel. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Le nombre maximum d'avenants relatifs au complément d'heures par an par salarié est fixé à 8, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément

désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent bénéficier de ces avenants doivent l'indiquer à leur employeur au moment de leur embauche ou à tout moment au cours de la relation contractuelle. Ils pourront alors se voir proposer un avenant de complément d'heures, en fonction des besoins de l'entreprise. »

Maintien des autres clauses

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

Publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collège employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 17 du 24 mai 2016 à la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	USH FNAR AFPOLS HTC
Organisations de salariés	SP CGT BATIMAT-TP CFTC FNCB CFDT SNUHAB CFE-CGC FSPSS FO

Préambule

En vigueur non étendu

L'article 2.2 de la convention collective de l'habitat social prévoit ainsi à l'alinéa 11 la création d'une association de gestion des activités sociales et culturelles des entreprises.

Dans la mesure où l'association de gestion des activités sociales et culturelles a été liquidée le 31 décembre 2015, cet alinéa doit être révisé.

Modification article 2.2

Article 1er

En vigueur non étendu

Les alinéas 11 et 12 intitulés « Activités sociales et culturelles » sont remplacés par :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, la gestion des activités sociales et culturelles s'effectue au niveau de chaque entreprise liée par la convention collective de l'habitat social ».

Maintien des autres clauses

Article 2

En vigueur non étendu

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

Publicité de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collège employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention

En vigueur

Bagnolet, le 18 septembre 2017.

La fédération FESSAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (étendue par arrêté du 18 octobre 2006) (n° 2526).

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

Avenant n° 18 du 20 septembre 2017 relatif à la révision de la classification

Signataires	
Organisations patronales	USH
Organisations de salariés	CFDT construction bois FSPSS FO

Préambule

En vigueur non étendu

La branche des organisations professionnelles de l'habitat social (OPHS) représente une trentaine d'entités, réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain sur des métiers principalement de cadres experts d'un domaine en lien avec le logement social.

Dans la continuité des premières observations effectuées dans le cadre des rapports de branche sur les années 2011 à 2014, les membres de la commission paritaire nationale (CPN) ont fait différents constats dans le cadre d'un travail d'études mené en 2016 :

- la description des métiers ainsi que la classification liée n'ont pas été revues depuis la création de la convention collective en 2005. Or, les métiers des structures de la branche ont évolué, de nouveaux métiers sont apparus, et de nouveaux métiers vont émerger dans les prochaines années ;
- les structures adhérentes de la branche ne se retrouvent pas toujours dans les métiers et la classification de la branche. Le dernier rapport de branche 2015 sur les données 2014 a montré que 20 % des salariés ne sont pas classés dans la grille actuelle, faute de compréhension et de lisibilité ;
- les passerelles possibles entre les structures de la branche des OPHS et les organismes HLM regroupés en fédérations différentes (entreprises sociales pour l'habitat, offices publics de l'habitat, coopératives d'HLM), qui supposent une étude détaillée des métiers, ne sont pas suffisamment claires.

Les travaux paritaires aboutissent à une nouvelle méthode de classification des emplois de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social (OPHS) : chaque emploi est à évaluer à l'aune de 6 critères, ci-après définis, et un degré est attribué dans chaque critère. L'addition de ces degrés correspond au niveau de l'emploi, un regroupement des niveaux par 3 génère 14 catégories de classification, de C1 à C14 dans cet ordre croissant.

Dans le cadre de la révision de la classification, les parties ont également convenu de revoir les salaires minima conventionnels et les compléments de rémunération associés.

Dans ces conditions, les articles 11, 12.1, 12.2 et 12.3 doivent être révisés.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 11 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, intitulé « Classification des emplois », sont modifiées comme suit :

« 1. Objet de la classification

La classification consiste à évaluer le strict contenu du travail et en aucun cas les titulaires des emplois.

Pour classer les emplois réellement tenus dans les différents niveaux et catégories et déterminer ainsi le salaire minimum correspondant, il convient de ne tenir compte ni du titre ni du statut ni de l'ancienneté ni du niveau antérieurement attribué au salarié.

2. Méthodologie de la classification

Les critères classants retenus dans le cadre de cette classification sont aussi proches que possible de ceux utilisés dans les autres branches au sein du mouvement HLM et créent ainsi une homogénéité favorable à la mobilité professionnelle.

La diversité des organisations présentes au sein des organisations professionnelles de l'habitat social ainsi que la diversité des contenus de leurs emplois ont conduit les partenaires sociaux à retenir pour la classification conventionnelle les principes suivants :

- une méthodologie d'évaluation des emplois fondée sur des critères pour objectiver la hiérarchisation desdits emplois : la technicité, les connaissances, la communication, l'appui-management, l'autonomie et la responsabilité permettent de valoriser les emplois sous différents aspects en retenant le degré le plus approchant (cf. méthode d'évaluation),
- pour chaque emploi, un degré (allant de 1 à 8) est attribué dans chaque critère. L'addition de ces degrés correspond au niveau de l'emploi.

Exemple pour un emploi donné :

Technicité = 2

Connaissances = 3

Communication = 4

Appui-management = 1

Autonomie = 3

Responsabilité = 2

Cet emploi correspond au niveau 15 ;

- un regroupement des niveaux par 3 qui génère 14 catégories de classification, de C1 à C14, en sachant que ces catégories sont ordonnées par ordre croissant (cf. grille des minima salariaux applicable).

Dans un souci de transparence, l'évaluation des emplois se fait par un groupe de travail paritaire associant l'employeur, les délégué(e)s syndicaux (les) et les représentant(e)s du personnel lorsqu'ils sont présent(e)s dans l'organisation. S'agissant des associations régionales (AR), « l'instance de concertation » existante réalisera ce travail en proposant les évaluations aux avis de réception, à charge pour elles, employeurs et/ou salariés, de faire part d'amendements argumentés.

3. Description des emplois

Il revient aux organisations de la branche de décrire les emplois qui sont les leurs et d'actualiser les descriptifs en fonction des évolutions diverses, notamment des profils recrutés ou des choix d'organisation.

Il est impératif d'analyser et de décrire les emplois réellement occupés : les descriptifs devront mentionner la mission générale de l'emploi ainsi que les activités exercées dans ce cadre.

Les descriptifs d'emploi nécessitent la concertation entre les acteurs concernés : titulaire(s) de l'emploi, responsable hiérarchique, employeur.

Cette démarche vise à améliorer la connaissance que chacune des parties intéressées a de la répartition des rôles au sein de l'organisation, tout autant qu'à rendre possible l'évaluation des différents emplois en particulier en vue de permettre la progression des salariés dans les catégories de classification.

C'est de cette façon que la classification aura du sens pour chaque organisation tout en respectant la logique collective propre au secteur d'activité dans lequel elle s'inscrit.

Les évolutions des emplois seront prises en compte à travers l'actualisation des descriptifs d'emploi, en fonction des évolutions pérennes des contenus de travail. Ces modifications seront susceptibles de réviser le niveau voire la catégorie de classification.

4. Statuts

Le statut cadre est accordé aux emplois à partir de la catégorie de classification 7.

Les salariés qui bénéficient aujourd'hui du statut cadre conservent le bénéfice de ce statut quelle que soit la catégorie de classification de leur emploi.

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 11 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. »

Article 2

En vigueur non étendu

Pour assurer la bonne application du présent accord, des sessions de formation seront organisées par les organisations professionnelles de l'habitat social à destination des dirigeants, encadrants, délégués syndicaux, représentants du personnel.

La commission paritaire nationale est chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord.

À cet effet, elle :

- apporte les éclairages nécessaires en cas de difficultés méthodologiques dans l'application de l'accord ;
- s'assure de la bonne application de la nouvelle classification à partir, notamment, des prochains rapports de branche.

L'employeur devra informer chaque salarié de son nouveau classement par écrit, notification remise en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception, au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur de celui-ci.

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, le salarié peut demander à l'employeur un réexamen motivé de sa situation dans un délai de 1 mois à compter de sa notification. Dans un délai de 15 jours, l'employeur fait connaître :

- sa décision argumentée au salarié selon les mêmes modalités ;
- la possibilité d'un recours auprès de la commission paritaire nationale selon les modalités décrites ci-après :
- dans un délai de 1 mois à compter de la réponse de l'employeur, le salarié saisit par courrier « le secrétaire de la commission paritaire nationale des OPHS » (14, rue Lord-Byron, Paris 8e) ;
- le président inscrit le recours à l'ordre du jour de telle sorte qu'il soit traité dans un délai de 3 mois.

À titre exceptionnel en fonction du besoin, et sur invitation de la commission paritaire nationale à l'unanimité, toute personne dont l'intervention ou la participation serait jugée utile peut être invitée.

La grille de classification devra être mise en œuvre au plus tard le 1er juillet 2018.

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 12.1 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 sont modifiées comme suit :

« Le salaire mensuel de base est versé en 12 mensualités pour les nouveaux embauchés à partir de la signature de cet accord ».

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 12.1 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

Article 4

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 12.3 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 sont modifiées comme suit :

« 12.3. Compléments de rémunération

Les compléments de rémunération se composent des éléments suivants :

- une prime d'ancienneté de 1 % par année d'ancienneté (telle que définie à l'article 3.8), qui s'applique aux salariés dont le salaire annuel de base est inférieur ou égal à 39 123 € brut ; elle est plafonnée à 18 % ;
- une prime de fin d'année, qui ne peut être inférieure à 810 € brut (celle-ci est incluse dans le salaire minimal de référence, cf. art. 4) ;
- une prime de mariage ou de Pacs accordée après 1 an d'ancienneté : elle est égale à 810 € brut. Cette prime n'est pas cumulable en cas de succession de ces deux actes (Pacs et mariage) avec le même conjoint ; une prime de naissance accordée en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié après 1 an d'ancienneté ; elle est égale à 410 € brut.

En outre, des primes exceptionnelles peuvent être accordées par la direction, notamment en cas de travaux résultant de circonstances particulières.

En cas d'embauche, de licenciement ou de démission en cours d'année, ou de congé sans solde ou de travail permanent à temps partiel, la prime de fin d'année sera calculée pro rata temporis en tenant compte de la durée effective de travail dans l'année civile. (1)»

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 12.3 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

Article 6

En vigueur non étendu

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 demeure inchangé.

Le présent accord sera diffusé au sein de toutes les organisations appartenant à la branche.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour suivant son dépôt.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des 6 pages précédentes, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 19 du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 9.1 « Congés exceptionnels »

Signataires	
Organisations patronales	USH,
Organisations de salariés	FNSCB CFDT ; FSPSS FO,

Préambule

En vigueur étendu

La loi Travail du 8 août 2016 ayant amélioré le régime des jours de congés pour événements familiaux, l'article 9.1 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social doit être révisé.

Modification article 9.1 « Congés exceptionnel »

Article 1er

En vigueur étendu

« Le personnel a droit, sur justification, à des congés exceptionnels à l'occasion d'événements de famille, à savoir :

- intervention chirurgicale du conjoint ou de l'enfant : 1 jour de congé ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours de congé ;
- mariage ou Pacs d'un frère ou d'une sœur : 1 jour de congé ;
- déménagement : 2 jours de congé ;
- décès des parents, grands-parents, beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours de congé ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours de congé ;
- décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs ou d'un enfant : 5 jours de congé ;
- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours.

Ces jours de congés exceptionnels devront être pris dans le mois entourant l'événement.

Sauf dans le cas du décès du conjoint, du partenaire de Pacs, d'un enfant ou d'un parent, ces événements, quand ils surviennent au cours des congés payés, ne donnent pas lieu au prolongement de ceux-ci.

Dans le cas où l'événement à l'origine du congé oblige à un déplacement justifié dans les DOM-TOM ou dans un pays hors Union européenne, le temps du transport s'ajoute à la durée normale du congé. »

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 9.1 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

Maintien des autres clauses

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

Publicité de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collège employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Durée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour suivant son dépôt.

Avenant n° 20 du 26 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	USH,
Organisations de salariés	FNSCB CFDT ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Préambule

En vigueur étendu

Selon 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, modifiée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, la branche a pour missions de :

- définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières et selon les modalités prévues par la loi ;
- réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Dans ce cadre, la loi précitée du 8 août 2016 prévoit la mise en place, dans chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont le rôle est précisément défini.

La branche des organisations professionnelles de l'habitat social dispose déjà d'une commission paritaire nationale, prévue à l'article 1.8 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

Bien que cette commission exerce en pratique bon nombre des missions revenant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les

signataires du présent accord ont décidé d'actualiser la convention collective nationale de branche au vu des évolutions de la réglementation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, créée par le présent accord, se substitue à la commission paritaire nationale existante.

En conséquence, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 ayant trait à ladite commission paritaire nationale, dans les conditions et selon les modalités exposées ci-après.

Modification de l'article 1.8 de la convention collective nationale

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.8 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

Article 1.8

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (« CPPNI »)

Il est institué, au sein de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1.8.1

Champ d'application de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place dans le champ d'application de la présente convention tel que défini en son article 1.1.

Article 1.8.2

Domiciliation de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est domiciliée 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris.

Son adresse de correspondance électronique est la suivante : cppni.ophs@union-habitat.org.

Article 1.8.3

Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives à raison d'un représentant par organisation syndicale et de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention.

Les organisations d'employeurs disposent d'un nombre de mandats égal au total de ceux des représentants des organisations syndicales et se les répartissent entre elles d'un commun accord.

Il est désigné, selon la même procédure, des suppléants en nombre égal.

Article 1.8.4

Organisation de la CPPNI

Présidence

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est présidée alternativement pendant 1 an par un représentant titulaire des organisations d'employeurs représentatives et pendant 1 an par un représentant titulaire des organisations syndicales représentatives.

Le président est désigné par son collègue.

Il n'a pas de voix prépondérante dans les délibérations.

Secrétariat

Le secrétaire de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut être choisi au sein de la commission ou en dehors.

Dans ce dernier cas, le secrétaire assiste aux réunions sans avoir voix délibérative.

Fonctionnement

Les membres titulaires et suppléants prennent part aux débats mais seuls les membres titulaires prennent part aux votes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son membre suppléant devient titulaire pour la séance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne peut délibérer valablement qu'aux conditions suivantes de quorum :

- le/ les représentants des organisations d'employeurs représentatives doivent être présents ou représentés ;
- les organisations syndicales représentatives doivent être représentées pour au moins la moitié par membres effectivement présents ou représentés.

Dans le cadre de l'application de cette disposition, si la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne peut délibérer valablement, le président doit adresser une nouvelle convocation aux membres titulaires dans les 15 jours ; dans ce cas, ladite commission peut siéger sans condition de quorum.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, obligatoirement diffusé à tous les membres titulaires et suppléants de la commission.

Les décisions sont prises par accord de la majorité des organisations d'employeurs représentatives et d'au moins la moitié des organisations syndicales représentatives.

Article 1.8.5

Missions de la CPPNI

Négociation des dispositions conventionnelles

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation négocie et conclut les conventions et accords collectifs de branche, ainsi que leurs avenants et annexes.

Il lui appartient, à ce titre, de définir un calendrier de négociations dans le respect de la réglementation en vigueur s'agissant du nombre minimum de réunions et des négociations obligatoires de branche.

Interprétation des dispositions conventionnelles

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a vocation à statuer sur les difficultés rencontrées à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions conventionnelles de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social.

L'interprétation de la commission s'impose aux parties qui conservent, cependant, le droit de saisir les tribunaux compétents. Cette interprétation fera, éventuellement, l'objet d'un avis diffusé à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention.

Autres missions de la CPPNI

En application des dispositions légales, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce également les missions suivantes :

- la représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- l'établissement d'un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale sur laquelle sont rendus publics les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement.

Ce rapport comprend un bilan des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus en matière de :

- durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- repos quotidien et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Il porte en particulier sur l'impact de ces conventions et accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Afin de permettre à la branche des organisations professionnelles de l'habitat social de procéder à l'établissement dudit rapport, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention s'engagent à transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à l'adresse postale ou à l'adresse électronique visées en son article 1.8.2. les conventions et accords portant sur les matières ci-dessus listées après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Les entreprises doivent informer les organisations syndicales signataires de leur transmission.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis, étant précisé que l'accusé de réception délivré ne préjuge en rien de la validité et de la conformité des conventions et accords collectifs aux dispositions légales et réglementaires ;

- l'émission d'un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;

- l'exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective, dans le cadre duquel la commission sera destinataire, à l'adresse postale ou à l'adresse électronique visées à l'article 1.8.2 de la présente convention, des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Au-delà de ses missions prévues par les dispositions légales, les parties rappellent que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour mission :

- d'étudier et de proposer tout accord intéressant collectivement le personnel, soit qu'elle ait été saisie, soit que ses représentants en prennent l'initiative ;
- d'étudier et d'émettre un avis de conformité aux dispositions de la présente convention sur les projets d'accord envisagés dans les entreprises de la branche ;
- de jouer le rôle d'instance de conciliation pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de la présente convention en matière de droit syndical ;
- rechercher le règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention, si les parties au litige en sont d'accord, lorsqu'elles n'ont pas trouvé de solution dans la structure dans laquelle la question a été posée ;
- d'examiner les questions relatives à l'emploi et à la formation continue des salariés, en particulier via l'examen des conditions d'application des mesures prises pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, la négociation sur les conditions d'exercice des emplois des salariés âgés de plus de 55 ans et le suivi de l'accord national sur la formation professionnelle dont elle fait le bilan des modalités de mise en œuvre.

Article 1.8.6

Fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit obligatoirement au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche à l'initiative de son président.

Cette commission doit en outre, dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, se réunir à l'initiative de la moitié des organisations syndicales représentatives ou d'une organisation patronale représentative dans son champ d'application. Cette demande doit être notifiée au président par lettre recommandée avec accusé de réception exposant son objet et proposant un ordre du jour.

Article 1.8.7

Participation des personnels à la CPPNI

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en qualité de membre titulaire ou suppléant, aucune retenue ne doit être opérée sur son salaire ou ses accessoires et son absence est considérée comme du temps de travail effectif.

La participation d'un salarié aux réunions de la commission ne pourra être prise en considération dans le déroulement de sa carrière, notamment en matière de rémunération, de promotion, de mesure disciplinaire ou de licenciement.

La prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement sera assurée dans la limite des plafonds déterminés par le règlement intérieur dont la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se doter dès sa première réunion. »

Substitution de la notion de « CPPNI » à celle de « commission paritaire nationale »

Article 2

En vigueur étendu

Dans l'ensemble des dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes, ainsi que des accords collectifs conclus dans la branche des organisations professionnelles de l'habitat social, la référence à la « commission paritaire nationale », à l'exception de la commission paritaire permanente de l'emploi et de la formation professionnelle qui constitue une commission distincte, est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Eu égard à l'objet du présent accord ayant vocation à instituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au niveau de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social, les parties conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23.1 du code du travail.

L'ensemble des entreprises relevant de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social seront, quel que soit leur effectif, couvertes par cette commission.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Entrée en vigueur et durée

Article 4.1

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt auprès des services compétents.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Article 4.2

En vigueur étendu

À l'issue de la première année d'application de l'accord, les organisations syndicales et patronales représentatives se rencontreront afin de faire un premier bilan de l'application de l'accord au travers du fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Elles échangeront, à cette occasion, sur la nécessité d'engager une négociation en vue de l'adaptation du présent accord.

En cas de modification substantielle des textes régissant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les organisations syndicales et patronales représentatives se rencontreront dans un délai de 2 mois suivant la demande qui serait formulée en ce sens par l'une de ces organisations.

Notification, dépôt et publicité

Article 4.3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives par la partie la plus diligente.

Au terme du délai d'opposition, le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont 1 version papier signée des parties et 1 version sur support électronique, en cas de dépôt avant le 1er octobre 2018 : accompagnées d'une version anonymisée, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Extension

Article 4.4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Dénonciation par lettre du 16 janvier 2019 de la convention collective, des différents accords, avenants et annexes

En vigueur

Paris, le 16 janvier 2019.

Union sociale pour l'habitat (USH)

14, rue Lord-Byron
75384 Paris Cedex 08

Madame, Monsieur,

L'union sociale pour l'habitat a négocié et signé le 20 septembre 2005 la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

Depuis son entrée en vigueur, cette convention collective a été révisée par des avenants successifs et complétée par l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle.

Force est de constater que cette convention collective et ses différents accords et avenants vont être remis en cause en raison du mouvement de restructuration des branches professionnelles. Il importe donc d'anticiper cette évolution du paysage conventionnel.

C'est la raison pour laquelle l'union sociale pour l'habitat entend envisager la transposition des dispositions conventionnelles à un autre niveau de négociation. Cette opération suppose, au préalable, une dénonciation des instruments négociés au niveau de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social.

En conséquence, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail et à l'article 1.5 de la convention collective susvisée, l'union sociale pour l'habitat vous notifie par la présente la dénonciation totale de la convention collective susvisée et des différents accords, avenants et annexes conclus sur ce champ depuis son entrée en vigueur.

La présente dénonciation fait l'objet d'un dépôt, conformément aux articles L. 2261-9 et D. 2231-8 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, Madame, l'expression de notre considération distinguée.

Convention collective du 20 septembre 2005 relative aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Les associations et entreprises réunies au sein de l'unité économique et sociale (Union nationale HLM) :-Union sociale pour l'habitat ;-AFPOLS ;-Habitat-Formation ;-Habitat et territoires conseil ;-IFMO ; La fédération nationale des associations régionales d'organismes d'habitat social (FNAR).
Organisations de salariés	Fédération des services publics CGT ; Fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ; Fédération bâtiments, matériaux, travaux publics CFTC ; Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.
Organisations adhérentes	Réseau Habitat et francophonie par lettre du 26 juillet 2006 (BO CC 2006-36).

Rémunération

Salaires

En vigueur étendu

La rémunération des salariés de la branche professionnelle est constituée d'un salaire mensuel de base et de compléments divers.

12.1. Le salaire mensuel de base

Le salaire mensuel de base est déterminé par un indice qui ne peut être inférieur au salaire minimum en vigueur tel qu'il est fixé par la commission paritaire nationale pour chaque catégorie de la classification pour un temps plein.

Le salaire mensuel de base se réfère à une grille indiciaire qui commence à 195 points ; il s'obtient en multipliant le nombre de points affectés à la fonction par la valeur du point. La valeur du point est déterminée chaque année par la commission paritaire nationale en fonction de l'évolution du coût de la vie. Au 1er juillet 2005, la valeur du point est de :

- 6,303 Euros pour les salaires inférieurs ou égaux à 400 points ;
- 6,034 Euros pour les salaires se situant entre 400 et 800 points compris ;
- 5,895 Euros pour les salaires supérieurs à 800 points.

12.2. Les salaires minima

Chaque emploi ne peut être rémunéré à un niveau inférieur à un seuil fixé pour chaque emploi de la façon suivante :

FAMILLE D'EMPLOIS	EMPLOIS	NOMBRE minimum de points
Entretien et maintenance	Ouvrier d'entretien ménager (1)	195
Assistance	Secrétaire	222
	Assistant technique	
Production	Technicien d'études	250
	Consultant conseil	280
	Responsable de domaine	280
Encadrement	Responsable d'entité	500
	Directeur	

Ces minima salariaux constituent la base commune aux entreprises de la branche professionnelle. Leur application fera l'objet d'une négociation collective, ouverte dans l'année suivant la signature de la présente convention, au niveau des entreprises ou au niveau de leurs structures de regroupement en cohérence avec les dispositions de l'article 11.3. 12.3. Les compléments de rémunération

Les compléments de rémunération se composent des éléments suivants :

- une prime d'ancienneté de 1 % par année d'ancienneté (telle qu'elle est définie à l'article 3.8) qui s'applique aux salariés dont l'indice de salaire est inférieur ou égal à 400 points ; elle est plafonnée à 18 % ;
- un 13e mois attribué en fin d'année égal au salaire du mois de décembre ;
- un complément de salaire de vacances égal à la moitié du salaire du mois de juin et payé à la fin de ce mois ;
- une prime de fin d'année qui ne peut être inférieure à 111 points (valeur du point de la tranche salariale inférieure à 400 points) ;
- une prime de mariage ou de Pacs accordée après 1 an d'ancienneté ; elle est égale à 111 points (valeur du point de la tranche salariale inférieure à 400 points) ;
- une prime de naissance accordée en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié après 1 an d'ancienneté ; elle correspond à 56 points (valeur du point de la tranche salariale inférieure à 400 points).

En outre, des indemnités exceptionnelles peuvent être accordées par la direction, notamment en cas de surcroît de travail résultant de circonstances particulières.

En cas d'embauchage, de licenciement ou de démission en cours d'année, ou de congé sans solde ou de travail permanent à temps partiel, le 13e mois et la prime de fin d'année subissent une réfaction tenant compte de la durée effective de travail dans l'année civile. La réfaction sur le complément de salaire de vacances tiendra compte de la durée effective de travail dans l'année de référence des congés payés (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Les modalités pratiques de gestion de ces primes pourront faire l'objet d'accords particuliers.

(1) Niveau étendu sous réserve d'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er).

Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HF ; HTC ; IFMO.
Organisations de salariés	BATI CFTC ; FNCFB CFTD ; SNUHAB CGC ; FSPSS FO.

Préambule

Salaires

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12-1 ' le salaire mensuel de base ' de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

Contenu de l'accord

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 25 janvier 2007, au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra aux échéances de janvier 2007 et octobre 2007 dans les conditions suivantes :

- au 1er janvier 2007 : 0,7 % ;
- au 1er octobre 2007 : 0,7 %.

Au 1er janvier, la valeur du point sera donc de :

- 6,481 Euros pour les salaires inférieurs ou égaux à 400 points ;
- 6,205 Euros pour les salaires se situant entre 400 et 800 points ;
- 6,062 Euros pour les salaires supérieurs à 800 points.

Au 1er octobre, la valeur du point sera donc de :

- 6,526 Euros pour les salaires inférieurs ou égaux à 400 points ;
- 6,249 Euros pour les salaires se situant entre 400 et 800 points ;
- 6,105 Euros pour les salaires supérieurs à 800 points.

Les membres de la commission paritaire nationale des organisations professionnelles de l'habitat social ont convenu de se réunir en octobre 2007 pour étudier la nécessité ou non, en fonction de l'évolution du coût de la vie (indice INSEE ' ensemble des ménages hors tabac France entière '), d'une revalorisation complémentaire de la valeur du point.

Durée de l'accord

Le présent accord est valable pour une durée de 1 an.

Fait à Paris, le 25 janvier 2007.

Avenant n° 3 du 12 février 2008 relatif aux salaires au 1er janvier et au 1er juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	Union sociale pour l'habitat ; AFPOLS ; Habitat et territoires conseil ; Fédération nationale des associations régionales ; Habitat-formation ; IFMO.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ; Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics CFTC ; Fédération des services publics CGT.

En vigueur non étendu

1. Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12. 1 « Le salaire mensuel de base » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

2. Contenu de l'accord

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 12 février 2008, au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra aux échéances de janvier 2008 et juillet 2008 dans les conditions suivantes :

- au 1er janvier 2008 : 1, 7 % (dont 0, 55 % de rattrapage au titre de l'année 2007) ;
- au 1er juillet 2008 : 0, 8 %.

Au 1er janvier 2008, la valeur du point est donc de :

- 6, 637 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 400 points ;
- 6, 355 € pour les salaires se situant entre 400 et 800 points ;
- 6, 209 € pour les salaires supérieurs à 800 points.

Au 1er juillet 2008, la valeur du point sera donc de :

- 6, 690 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 400 points ;
- 6, 406 € pour les salaires se situant entre 400 et 800 points ;
- 6, 258 € pour les salaires supérieurs à 800 points.

Au 1er octobre 2008, le principe d'une augmentation complémentaire est retenu pour un montant qui sera arrêté lors d'une nouvelle commission paritaire fixée le 23 octobre 2008. Cette augmentation sera négociée au vu de l'évolution du coût de la vie établi à ce moment-là (indice INSEE « ensemble des ménages hors tabac France entière ») et sur l'appréciation des décalages avec la valeur du point (au sens de l'article 12. 1 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social) pouvant en résulter.

3. Durée de l'accord

Le présent accord est valable pour une durée de 1 an.

4. Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Avenant n° 4 du 23 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008

Signataires	
Organisations patronales	Union sociale pour l'habitat ; AFPOLS ; Habitat et territoires conseil ; Fédération nationale des associations régionales ; Habitat formation ; IFMO.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTC ; Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ; Fédération bâtiments, matériaux, travaux publics CFTC.

En vigueur étendu

1. Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12.1 « Salaire mensuel de base » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

2. Contenu de l'accord

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 23 octobre 2008, au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra à partir du 1er octobre 2008 dans les conditions suivantes :

- au 1er octobre 2008 : 0,5 %.

Soit la valeur du point suivante au 1er octobre 2008 :

- 6,723 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 400 points ;
- 6,438 € pour les salaires se situant entre 400 et 800 points ;
- 6,289 € pour les salaires supérieurs à 800 points.

3. Durée de l'accord

Le présent accord est valable pour une durée de 1 an.

4. Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail nouveau.

Constat de désaccord du 6 mars 2009 relatif à l'évolution de la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	Union sociale pour l'habitat ; Habitat et territoires conseil ; AFPOLS ; Fédération nationale des associations régionales ; Habitat Formation ; IFMO.
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics CFTC ; Fédération des services publics CGT.

En vigueur non étendu

Le collège « employeurs » constate que le pouvoir d'achat des salariés a été maintenu au cours de l'exercice 2008. Compte tenu de la valeur à fin janvier 2009 de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac, ensemble des ménages, France entière, aucune augmentation de la valeur du point ne peut être envisagée à cette date.

Le collège « salariés » n'accepte pas cette proposition.

Dans ces conditions, la CPN aboutit à un constat de désaccord sur l'évolution de la valeur du point en 2009 et convient de reconsidérer cette question en juin 2009.

Avenant n° 6 du 19 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HF ; HTC. IFMO.
Organisations de salariés	BATI CFTC ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

En vigueur étendu

1. Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12. 1 « Salaire mensuel de base » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

2. Contenu de l'accord

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 19 juin 2009, au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra à partir du 1er juin 2009 dans les conditions suivantes :

- au 1er juin 2009 : 0, 5 %.

Soit la valeur du point suivante au 1er juin 2009 :

- 6, 757 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 400 points ;
- 6, 470 € pour les salaires se situant entre 400 et 800 points ;
- 6, 321 € pour les salaires supérieurs à 800 points.

3. Durée de l'accord

Le présent accord est valable pour une durée de 1 an.

4. Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Avenant n° 7 du 9 décembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HF ; HTC ; IFMO.
Organisations de salariés	FNCB CFDT ; BATIMAT-TP CFTC ; FSP CGT.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12. 1 « Le salaire mensuel de base » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

Contenu de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 9 décembre 2009, au cours de laquelle la négociation annuelle sur les salaires (NAO) a eu lieu et au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra dans les conditions suivantes :

- au 1er janvier 2010 : augmentation de 0,5 % ;
- au 1er juillet 2010 : augmentation de 0,5 % ;
- ajustement si nécessaire lors d'une nouvelle réunion de la commission paritaire nationale programmée le 20 octobre 2010.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est valable pour une durée de 1 an.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Avenant n° 9 du 21 décembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HF ; HTC ; IFMO.
Organisations de salariés	FNCB CFDT ; FSPSS FO.

En vigueur étendu

1. Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12.1 « Salaire mensuel de base » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

2. Contenu de l'accord

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 21 décembre 2010, au cours de laquelle la NAO (négociation annuelle sur les salaires) a eu lieu et au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra dans les conditions suivantes :

- au 1er janvier 2011 : augmentation de 0,6 % ;
- au 1er juin 2011 : augmentation de 0,6 % ;
- ajustement si nécessaire lors d'une nouvelle réunion de la commission paritaire nationale programmée le 18 octobre 2011.

3. Durée de l'accord

Le présent accord est valable pour une durée de 1 an.

4. Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Avenant n° 10 du 18 octobre 2011 relatif aux salaires pour les années 2011 et 2012

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HF ; HTC ; IFMO.
Organisations de salariés	SP CGT ; BATIMAT-TP CFTC ; FNCB CFDT ; FPSPS CGT-FO.

En vigueur étendu

1. Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12.1 « Le salaire mensuel de base » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

2. Contenu de l'accord

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 18 octobre 2011, au cours de laquelle la NAO (négociation annuelle sur les salaires) a eu lieu et au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra dans les conditions suivantes :

- au 1er octobre 2011 : augmentation de 0,5 % ;
- au 1er janvier 2012 : augmentation de 0,8 % ;
- au 1er juin 2012 : augmentation de 0,6 % ;
- ajustement si nécessaire lors d'une nouvelle réunion de la commission paritaire nationale programmée le 16 octobre 2012.

3. Durée de l'accord

Le présent accord est valable pour une durée de 1 an à compter du 1er octobre 2011.

4. Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Avenant n° 11 du 11 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HTC.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCFB CFDT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS CGT-FO.

En vigueur étendu

1. Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12.1 « Salaire mensuel de base » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

2. Contenu de l'accord

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 11 décembre 2012, au cours de laquelle la NAO (négociation annuelle sur les salaires) a eu lieu et au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra dans les conditions suivantes : augmentation de 0,3 % au 1er janvier 2013.

La valeur du point est donc, à partir du 1er janvier 2013, égale à :

- 7,059 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 400 points ;
- 6,760 € pour les salaires se situant entre 400 et 800 points ;
- 6,605 € pour les salaires supérieurs à 800 points.

3. Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Procès-verbal de désaccord du 11 décembre 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire des salaires au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HTC.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCFB CFDT ; SNUHAB CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en négociation annuelle obligatoire le 11 décembre 2012.

Au cours de cette négociation, le collège employeurs a proposé de réviser les salaires minima conventionnels au 1er janvier 2013 comme suit :

Ouvrier d'entretien ménager : 205 points.

Secrétaire : 227 points.

Assistant technique : 227 points.

Technicien d'études : 255 points.

Consultant conseil : 285 points.

Responsable de domaine : 285 points.

Responsable d'entité : 455 points.

Directeur : 505 points.

Soit une augmentation allant de 5,13 % à 1 %.

La CFDT, la CFTC, la CFE-CGC prennent acte avec intérêt de cette proposition mais regrettent que ne soit pas communiqué l'intégralité des tableaux permettant l'analyse des minima.

Le collège employeurs s'engage à compléter l'information dans les prochains mois.

Le collège salariés déclare être dans l'impossibilité d'apprécier l'impact de cette mesure sur la population concernée et par conséquent ne souhaite pas donner son accord à ces ajustements.

Le collège employeurs enregistre cette position et confirme que néanmoins l'augmentation des salaires minima conventionnels sera appliquée dès le 1er janvier 2013.

Il est alors dressé le présent procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail.

Le présent document fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail (art. D. 2231-2 du code du travail) par le collège employeurs.

Avenant n° 13 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HTC.
Organisations de salariés	SP CGT ; BATIMAT-TP CFTC ; FNCFB CFDT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en négociation annuelle obligatoire le 14 novembre 2013 et ont décidé d'un commun accord de réviser les salaires minima de la branche professionnelle.

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'augmenter les salaires minima prévu à l'article 12.2 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

Les parties ont ainsi décidé de réviser les salaires minima conventionnels au 1er janvier 2014 comme suit :

Ouvrier d'entretien ménager : 208 points.

Secrétaire : 230 points.

Assistant technique : 230 points.

Technicien d'études : 257 points.

Consultant conseil : 287 points.

Responsable de domaine : 287 points.

Responsable d'entité : 456 points.

Directeur : 506 points.

Maintien des autres clauses

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

Publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collège employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;

- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;

- deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 14 du 18 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	USH ; FNAR ; AFPOLS ; HTC.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCB CFTD ; SNUHAB CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en négociation annuelle obligatoire le 18 novembre 2014 et ont décidé d'un commun accord de réviser les salaires minima de la branche professionnelle.

Par ailleurs, les parties prennent l'engagement de travailler sur la structure de la rémunération en 2015, dans le but notamment de réduire au maximum les écarts minima sociaux/réalité des entreprises.

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'augmenter les salaires minima prévus à l'article 12.2 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

Les parties ont ainsi décidé de réviser les salaires minima conventionnels au 1er janvier 2015 comme suit :

Ouvrier d'entretien ménager : 212 points.

Secrétaire : 235 points.

Assistant technique : 235 points.

Technicien d'études : 260 points.

Consultant conseil : 290 points.

Responsable de domaine : 295 points.

Responsable d'entité : 456 points.

Directeur : 506 points.

Maintien des autres clauses

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

Publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collège employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 15 du 28 septembre 2015 modifiant l'article 12 relatif aux rémunérations

Signataires	
Organisations patronales	USH ; AFPOLS ; HTC.
Organisations de salariés	SP CGT ; BATIMAT-TP CFTC ; FNCB CFDT ; FSPSS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties sont convenues de modifier les règles de détermination du salaire mensuel minimal de base et des compléments de rémunération applicables au sein de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social. Dans le but notamment de faciliter et de simplifier le traitement des données salariées et de réduire au maximum les écarts « minima sociaux/réalité économique ». En outre, cette simplification devra permettre d'apporter une plus grande vigilance à l'égalité des rémunérations « hommes-femmes ».

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Maintien des autres clauses

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le 1er novembre 2015.

Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collège employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Avenant n° 16 du 1er décembre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	USH ; HTC ; AFPOLS ; FNAR.
Organisations de salariés	FSPSS FO ; SNUHAB CFE-CGC ; FNCB CFDT ; BATIMAT-TP CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en négociation annuelle obligatoire le 1er décembre 2015 et ont décidé d'un commun accord de réviser les salaires minima de la branche professionnelle après échange sur les documents des données salariales de la branche.

Ces salaires minima seront ainsi réévalués :

- famille « assistance » et « entretien maintenance » : + 1,5 % ;
- famille « production » : technicien d'étude et consultant conseil : + 0,8 % et responsable de domaine : + 0,4 % ;
- famille « encadrement » : + 0,4 %.

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'augmenter les salaires minima prévus à l'article 12.2 de la convention collective nationale des organisations de professionnelles de l'habitat social.

Famille d'emplois	Emploi	Salaires mensuel minimum	Salaires annuel minimum (*)
Entretien et maintenance	Ouvrier d'entretien ménager	1 526	21 411
Assistance	Secrétaire	1 691	23 639
	Assistant technique	1 691	23 639
Production	Technicien d'études	1 858	25 893
	Consultant conseil	2 071	28 769
	Responsable de domaine	2 099	29 147
Encadrement	Responsable d'entité	3 226	44 361
	Directeur	3 568	48 978

(*) = 13,5 fois le salaire mensuel minimum + la prime de fin d'année minimum (810 €)

Maintien des autres clauses

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

Publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collège employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 15 janvier 2014 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les offices publics de l'habitat

Signataires	
Organisations patronales	FNOPH.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; SP CGT ; FSPSS FO ; UNSA territoriaux.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord témoignent que l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés constituent une préoccupation forte et sont totalement en cohérence avec les valeurs des offices publics de l'habitat. Elles font écho à leurs engagements en faveur de l'adaptation et de l'accessibilité des logements pour répondre aux contraintes entraînées par le vieillissement et/ou le handicap des habitants.

Afin de conduire une négociation constructive et efficace, les parties ont convenu qu'un premier état des lieux réalisé à l'aide d'une enquête auprès de tous les OPH était nécessaire. Cette dernière a permis de constater que, à la fin de 2011, sur 188 OPH qui représentent 35 542 personnels, le taux moyen d'emploi était de 4,6 % de travailleurs handicapés. Cette enquête a également permis de révéler que :

- 64 % des OPH remplissent pleinement l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés ;
- 36 % des OPH sont au-dessous du taux légal d'emploi.

Il est rappelé que le paiement de la contribution à l'Agefiph de la part d'un office est un des moyens d'atteindre le seuil légal d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, mais l'intention de la démarche commune initiée par les négociateurs du présent accord est d'engager une politique volontariste visant à être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées et d'atteindre au moins les 6 % d'emploi de travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties conviennent ainsi qu'une majorité d'offices publics de l'habitat a développé depuis plusieurs années une politique favorisant l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Toutefois, les parties reconnaissent qu'il subsiste des pratiques hétérogènes qui témoignent d'un défaut de connaissance du sujet et justifient la conclusion d'un accord.

Chapitre Ier Dispositions générales

Champ d'application et entrée en vigueur

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions prévues, le présent accord s'applique à tous les offices sur le territoire national et entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord s'applique aux personnels salariés ainsi qu'aux agents relevant de la fonction publique territoriale.

Le changement de statut a eu pour conséquence le changement d'organisme d'assujettissement. Désormais, les OPH en tant qu'EPIC cotisent à l'Agefiph, conformément à la réglementation en vigueur et à la circulaire DGEFP n° 2006-06 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial.

Le présent accord s'inscrit donc dans ce nouveau cadre juridique. Les personnels salariés et ceux de la fonction publique territoriale qui peuvent être reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail sont éligibles au présent accord et sont désignés dans le présent accord comme personnes en situation de handicap ou personnes handicapées.

Pendant la durée du présent accord, les aménagements de postes de travail des fonctionnaires et agents territoriaux devant être effectués suite à une procédure de reconnaissance de leur handicap seront pris en compte par le présent accord.

Il est également rappelé aux offices qui n'auraient mené aucune action d'emploi direct ou de sous-traitance avec le milieu protégé en faveur de l'emploi de personnes handicapées qu'ils sont dans l'obligation de s'acquitter d'une majoration importante de la contribution à l'Agefiph, à hauteur de 1 500 fois le Smic horaire, quel que soit leur effectif global. Ce risque de majoration est considéré par les parties comme très incitatif à la mise en œuvre d'une démarche ou

d'une négociation d'un accord collectif d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Durée, révision et dénonciation

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord national est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et peut être modifié ou dénoncé par avenant dans la même forme que sa conclusion.

A l'issue du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification aux parties à la négociation et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail.

Selon la volonté des parties, la partie la plus diligente se chargera d'en demander l'extension.

Objectif

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord se donne pour objectif majeur d'atteindre un taux d'emploi de personnes handicapées d'au moins 6 %, en :

- facilitant le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- mobilisant tout dispositif permettant le maintien dans l'emploi d'un salarié de la branche des OPH dont un incident de la vie entraînerait une situation de handicap ;
- mettant en place des moyens de communication et de formation pour faire évoluer les mentalités, les attitudes et les comportements face au handicap ;
- accompagnant dans leur démarche de reconnaissance les personnes en situation de handicap ;
- développant le recours au secteur protégé.

Chapitre II Mise en oeuvre d'une politique globale pour l'emploi des travailleurs handicapés

Réalisation d'un diagnostic, conseil approfondi

Article 4

En vigueur non étendu

Pour accompagner en priorité les offices ayant besoin d'un plus grand accompagnement, les parties affirment, dans le cadre de l'application du présent accord, l'intérêt de conclure une convention de partenariat entre l'Agefiph et la fédération, qui aura notamment pour but d'affiner l'état des lieux réalisé au travers de l'enquête réalisée par la fédération auprès des offices publics de l'habitat.

Ainsi, les premiers mois de l'entrée en vigueur du présent accord seront consacrés à la réalisation d'un diagnostic au niveau de la branche des offices publics de l'habitat en définissant un cahier des charges entre les parties, de manière à enrichir l'ensemble des thèmes prévus dans le présent accord.

L'analyse des informations recueillies lors de la phase de diagnostic permettra de définir les conditions nécessaires à la réussite de la politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, en précisant clairement les leviers à activer et les freins à lever pour atteindre les objectifs fixés à l'article 3.

Au niveau des offices, il est fortement recommandé de se faire accompagner par l'Agefiph ou le service Alther pour élaborer une politique d'emploi globale et cohérente fondée sur le dialogue social et la mobilisation des services. En préalable à cette politique de l'office, celui-ci réalisera une analyse de sa situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (bilan social, taux d'emploi des personnes handicapés...), partagée dans le cadre d'un dialogue social incluant le CHSCT ou, à défaut, toute autre institution représentative du personnel exerçant cette compétence, pouvant conduire à un diagnostic avec l'Agefiph.

Par ailleurs, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire est le cadre légal de l'examen périodique de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans chaque office public de l'habitat.

Clause de rediscussion

Article 5

En vigueur non étendu

A la fin du diagnostic et selon les préconisations qui auront été faites dans l'étude approfondie de la situation des OPH au regard de l'emploi des travailleurs handicapés, les parties évalueront l'opportunité d'ajuster les dispositions, le cas échéant par avenant, du présent accord dans un délai maximum de 24 mois.

Chapitre III Programme d'actions pluriannuel en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Emploi des personnes en situation de handicap

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties à l'accord déclarent que tous les emplois actuels ou à venir dans l'ensemble des activités des OPH sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Dans le cadre du présent accord et de la convention entre l'Agefiph et la fédération à venir, il est mis en oeuvre des actions pour favoriser la réception et l'examen de candidatures de personnes handicapées en adéquation avec les besoins en termes d'emploi, et de compétences dans les offices, de manière à créer les conditions pour un accueil adapté et une intégration durable de la personne recrutée.

Par ailleurs, un programme d'actions pluriannuel est mis en place au niveau de la branche professionnelle afin de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés. Ce plan d'action est mis en oeuvre avec l'appui de l'Agefiph à travers une convention visant à élargir et à renforcer la mobilisation des offices publics de l'habitat. Cette convention aura pour but de développer :

- l'information, le conseil et l'appui aux offices ;
- le réseau des partenaires externes ;
- la communication interne et externe sur ce thème dans la branche professionnelle.

Les parties au présent accord conviennent qu'une phase d'appropriation de la politique définie est un préalable nécessaire avant l'application de mesures concrètes et adaptées à chaque office permettant d'atteindre les objectifs qu'ils se fixent.

Elle pourra notamment permettre aux offices de modéliser leur propre diagnostic en tenant compte :

- de la situation socio-économique de chacun des offices ;
- de leur effectif global, leur pyramide des âges et des qualifications ;
- de l'analyse de la rotation quantitative et qualitative de leurs effectifs (embauches, retraites...) ;
- des contrats utilisés et utilisables pour l'embauche.

6.1. Développer l'information, le conseil et l'appui aux offices

Dans le cadre de la convention entre l'Agefiph et la fédération, un conseil sera apporté aux offices identifiés comme prioritaires, car ayant besoin d'un plus grand soutien, afin de les inciter à privilégier des actions simples et adaptées au niveau local.

6.2. Mettre en place et développer un réseau de partenaires externes

Pour participer activement à l'évolution du taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les OPH et pour diminuer la méconnaissance des relais spécialisés externes d'appui au recrutement, des partenariats seront noués au niveau national, notamment avec le réseau des Cap emploi et tous autres partenaires jugés utiles pour l'accompagnement à la réalisation des objectifs de chaque office.

6.3. Développer la communication dans la branche professionnelle

Il est constaté que, jusqu'ici, aucune politique globale nationale n'a été impulsée par la branche professionnelle dans ce domaine. Pour pallier cela, la fédération s'engage, à la suite de la conclusion de la convention entre l'Agefiph et la fédération, à la mise en place de groupes d'échanges sur ce sujet avec, en priorité, des réunions d'information à destination des OPH. Ces réunions pourront être organisées aux niveaux national et régional en faisant appel, sur la base du volontariat, aux offices les plus avancés dans leur démarche et qui souhaiteront partager leurs pratiques et/ou réalisations.

Chapitre IV Mesures d'accompagnement et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Accompagnement des personnes en situation de handicap

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord rappellent le principe selon lequel tout personnel des OPH peut engager une démarche de reconnaissance du handicap et se faire accompagner s'il le souhaite par les services ressources humaines.

Cette demande d'accompagnement relève avant tout d'une démarche individuelle et volontaire, mais les offices publics de l'habitat seront néanmoins attentifs à actualiser, à pérenniser les connaissances et les pratiques des services ressources humaines, également à sensibiliser la hiérarchie afin d'améliorer l'orientation des personnes s'engageant dans la reconnaissance de leur handicap (MDAPH, CDAPH...).

Aménagement des postes de travail

Article 8

En vigueur non étendu

L'aménagement des postes de travail est considéré comme une procédure importante permettant l'amélioration des conditions de vie au travail.

Chaque fois que la situation le nécessite, les offices veilleront à l'aménagement des postes de travail, condition de réussite du maintien dans l'emploi des personnels des offices, aux différentes étapes de la vie professionnelle de la personne handicapée. L'appui de l'Agefiph leur permettra de mieux identifier les méthodes et possibilités de financement à cet égard, ainsi que de mieux appréhender les effets vertueux sur leur contribution légale.

Les aménagements du poste de travail, dans toutes ses composantes, devront être étudiés par l'employeur en concertation avec le médecin du travail, éventuellement un ergonome, et avec la personne elle-même. La hiérarchie doit également être impliquée dans le processus, avec le souci constant du contenu et de l'organisation du travail de la personne au sein de l'équipe.

Adaptation aux mutations technologiques

Article 9

En vigueur non étendu

En cas d'introduction de nouvelles technologies dans les offices, ceux-ci viseront à en prévenir les effets par des dispositifs d'accompagnement adaptés à tous les personnels, y compris aux personnes handicapées.

Ils seront tout particulièrement axés sur l'adaptation de ces technologies pour les rendre accessibles aux salariés handicapés et maintenir leur employabilité.

Chapitre V Mesures en matière de formation

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord affirment que les personnes en situation de handicap ont accès à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble du personnel des offices publics de l'habitat. Cependant, la formation est un vecteur de changement des comportements et surtout d'adaptation des comportements des collaborateurs qui devront accueillir une personne en situation de handicap.

Formation des personnes en situation de handicap

Article 10

En vigueur non étendu

Il est constaté que l'accessibilité aux outils et programmes de formation est souvent un frein pour les personnes en situation de handicap pour accéder à la formation. Les offices s'assureront, lorsque cela s'avère opportun, que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles et pédagogiques compatibles avec le type de handicap de la personne bénéficiaire de la formation.

Les offices veilleront également à ce que les besoins spécifiques de formation d'un travailleur handicapé puissent être exprimés lors des entretiens annuels d'évaluation avec la hiérarchie et remontés auprès du service des ressources humaines.

Formation des équipes pour accueillir des personnes en situation de handicap

Article 11

En vigueur non étendu

Que ce soit dans le cadre d'un maintien dans l'emploi ou du recrutement d'une personne en situation de handicap, les parties convergent sur le fait que c'est l'ensemble de l'équipe qui doit être impliquée dans l'accueil d'une personne handicapée. A cet effet, la formation de l'équipe accueillante doit être réalisée le plus tôt possible. Pour la réalisation de ces besoins, les partenaires sociaux renvoient à la CPNEF la responsabilité de réfléchir et de mettre en place un projet qualifié de branche qui aura une approche métier et pluridisciplinaire à l'attention principalement de l'encadrement.

Ce projet une fois validé par les membres de la CPNEF sera présenté à l'OPCA de branche pour étudier ses modalités de financement.

Chapitre VI Recours aux prestations externes

En vigueur non étendu

Selon les résultats de l'enquête menée par la fédération, 183 OPH ont déclaré avoir eu recours à celles-ci sur les 3 dernières années. En 2011, 63 % des OPH ont eu recours à des emplois indirects dans le secteur protégé.

Développement du recours au secteur protégé

Article 12

En vigueur non étendu

Le recours à la prestation externe étant une réalité économique intangible du secteur professionnel, les parties s'accordent pour reconnaître que ce recours représente une voie complémentaire pour l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail.

A ce titre, les offices poursuivront les coopérations établies avec les organismes fédérant ce secteur, de manière à développer les possibilités d'achat aux ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et aux EA (entreprises adaptées).

Dans ce cadre, les offices rechercheront, avec l'appui financier de l'OPCA, la mise en œuvre d'un projet qualifié de branche concourant à une meilleure définition des besoins en la matière.

Enfin, les offices s'engagent à solliciter auprès de leurs prestataires chaque fois que cela sera possible et opportun la preuve faite par ces derniers de leur politique en faveur des personnes en situation de handicap.

Chapitre VII Mise en oeuvre et suivi

Mission nationale handicap

Article 13

En vigueur non étendu

Une mission nationale handicap sera instituée au sein de la fédération des offices publics de l'habitat pour coordonner les actions conduites en faveur de la promotion de l'emploi des personnes handicapées, dans le cadre de la convention passée entre la fédération et l'Agefiph.

Elle pilote et suit la politique définie au niveau national, en étant force de propositions pour élaborer et mettre en œuvre des actions concrètes auprès des offices.

Par ailleurs, elle établit un budget prévisionnel annuel en fonction des orientations et de la politique arrêtée par le présent accord. Elle assure la gestion de ce budget, la qualification et le suivi des dépenses des organismes en application de cet accord et de la convention avec l'organisme financeur habilité.

Elle établit un bilan annuel quantitatif et qualitatif des réalisations nationales avec les coûts que cela a représenté dans le budget. Ce bilan est transmis à la commission paritaire nationale qui sera chargée du suivi du présent accord.

Communication et information

Article 14

En vigueur non étendu

La fédération des offices publics de l'habitat organisera la communication de façon adaptée et accessible à tous ses adhérents. Pour ce faire, des actions de communication seront mises en œuvre pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble de ses adhérents. En outre, une rubrique sera prévue sur le thème du handicap et accessible à l'ensemble de ses adhérents mais également à l'ensemble des personnels sur le nouveau site internet de la fédération ainsi que par tout autre moyen adapté.

Les actions susvisées comporteront également une communication à destination des CHSCT des offices, de façon à ce qu'ils soient informés et se saisissent des termes du présent accord.

Tous les personnels pourront ainsi connaître les modalités d'intervention de la mission nationale handicap et les prestations dont les offices peuvent bénéficier afin d'accueillir des travailleurs handicapés.

Pour la réalisation de ces actions de communication et la mise en place des partenariats nationaux, la fédération des offices publics de l'habitat pourra s'adjoindre les services d'experts dans le domaine du handicap.

Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS ; GSOTF ; FNSCHLM ; FNAFR ; SNAECSSO ; AEGPIRC ; GFGA ; SERQ ; UNML ; USB ; CNEA ; FNESH ; USH ; SYNESI ; FNCAUE ; FNOPH ; Pôle emploi ; GEGF ; SOLIHA,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SP CGT ; UNSA sport 3S ; BATIMAT-TP CFTC ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FEP CFDT ; SNEC CFTC ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT ; FNSCB CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT ; FNAS FO ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FNOS CGT ; INTERCO CFDT ; CFE-CGC santé social ; FNPOS CGT ; PSE CFTC ; USPAOC CGT ; SNAP ; FSU ; CFE-CGC emploi ; UNSA éducation ; CFE-CGC construction,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés visées en annexe I.

Ensemble considérées comme « les parties »,

décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet ce qui suit :

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs, les règles de financement que les acteurs.

La loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au 31 décembre 2018 et prévoit la mise en place d'un nouvel agrément d'opérateur de compétences (OPCO).

Convaincu que la cohésion sociale est le ciment d'une société où chacun a sa place, où chacun est accueilli et où chacun peut agir en fonction de ses besoins et de ses aspirations, l'ensemble des organisations visées ci-dessus veut valoriser les métiers et promouvoir une vision inclusive de la société par la création d'un OPCO Cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi.

Les signataires du présent accord considèrent qu'un OPCO de la cohésion sociale est majeur pour accompagner notamment les politiques publiques en particulier à travers le plan de lutte contre la pauvreté, la politique vis-à-vis de la jeunesse, l'autonomie et le grand âge, les politiques d'emploi et d'insertion, la politique de jeux inclusifs pour Paris 2024...

Ainsi, l'OPCO cohésion sociale sera le lieu permettant de poursuivre une politique de développement des compétences ambitieuse et complémentaire, en termes de parcours professionnels et de certifications, dans l'intérêt commun des salariés, des entreprises et des publics accompagnés.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- de contribuer aux différentes missions d'intérêt général permettant une cohésion nationale ;
- d'être acteur de l'économie sociale et solidaire, de l'habitat social, de la protection sociale dans une dimension et une logique sociales fortes ;
- d'accompagner la personne dans toutes les étapes de sa vie permettant de la respecter dans ses choix de vie, la responsabiliser, l'émanciper, la protéger et l'intégrer dans la société ;
- de développer une logique forte de services à la personne dans sa vie de tous les jours.

La constitution de l'OPCO cohésion sociale se fonde sur le partage de valeurs et missions d'intérêt général et sur des enjeux sociétaux autour du lien social.

Les secteurs de cet OPCO ont des enjeux proches en termes de politiques de ressources humaines, d'observation prospective des métiers et des qualifications, d'évolution de l'emploi, de formation et de professionnalisation des salariés.

Face notamment aux enjeux communs de recrutement, d'intégration de nouvelles réglementations et de l'impact du numérique sur les métiers, les branches professionnelles réunies au sein de l'OPCO cohésion sociale ont en commun de relever les défis :

- de l'adéquation des besoins en compétences ;
- de l'anticipation des évolutions professionnelles ;
- de la construction de certifications communes et de blocs de compétences partagés ;
- de développement de l'alternance ;
- ...

Ainsi, ces branches professionnelles se retrouvent autour de l'importance de privilégier des échanges, des partages de pratiques, des politiques de ressources humaines et formation concertées permettant de faciliter l'accès à la formation, au développement de compétences des salariés et de leurs parcours professionnels.

Les organisations employeurs et salariés signataires du présent accord affirment leur volonté d'accorder une attention particulière aux orientations suivantes :

- l'accès à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et/ou les moins qualifiées ;
- la qualification des salariés, en privilégiant le recours à des formations certifiantes, notamment pour les personnels exerçant des métiers réglementés ;
- la lutte contre la précarité notamment le temps partiel subi, par la formation et les travaux interbranches autour de collectifs d'entreprises et de salariés afin de consolider l'emploi et développer la formation ;
- la promotion des métiers des branches concernées notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- la réponse aux besoins de formations en particulier sur les savoirs de base, le numérique, l'environnement pour un meilleur accès à l'emploi tout en favorisant la promotion sociale et l'engagement citoyen.

S'agissant des petites entreprises, les branches professionnelles constitutives de l'OPCO cohésion sociale attachent une importance toute particulière :

- à la réponse aux besoins d'accompagnement individuel des salariés éloignés de l'accès à la formation ;
- au soutien des initiatives prises pour inciter les entreprises à favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- au développement d'ingénieries de projets, pédagogiques et financières, nécessaires pour les départs en formation.

Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué par les partenaires sociaux des branches professionnelles signataires, un opérateur de compétences (OPCO) cohésion sociale. Les partenaires sociaux de ces branches considèrent que l'OPCO cohésion sociale doit rassembler dans le champ de la cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) à titre principal les activités suivantes :

- l'accompagnement social et éducatif - la jeunesse - les loisirs ;
- l'aide à domicile, l'intervention sociale et familiale, les services aux personnes ;
- l'emploi ;
- l'enseignement-formation ;
- l'habitat social ;
- l'insertion ;
- la petite enfance ;
- la protection sociale ;
- le sport ;
- la vie civile.

Cet OPCO est porté par une association à but non lucratif à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et son décret d'application du 16 août 1901 ainsi que par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

L'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale sera adossé à l'association Uniformation, qui modifiera ses statuts ultérieurement notamment en fonction du périmètre définitif de l'OPCO tel que fixé par son arrêté d'agrément.

La gouvernance de l'OPCO est assurée par les instances statutaires de l'association.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Dans une logique de cohérence et de pertinence économique au sens de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, le champ d'application professionnel de l'OPCO cohésion sociale couvre l'ensemble des branches professionnelles signataires et/ou adhérentes au présent accord.

Les sociétés, associations, coopératives, organismes sociaux, fondations, organisations syndicales de salariés, partis politiques, comités d'entreprise et comités sociaux et économiques, mouvements et associations culturelles... peuvent également bénéficier des services de l'OPCO cohésion sociale dès lors que ces structures ne sont pas rattachées à une branche professionnelle et respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO,

sous réserve de la perception des financements.

Les accords des branches professionnelles signés désignant l'OPCO cohésion sociale et la signature du présent accord par les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de chaque branche s'effectuent dans le respect des règles de représentativité applicables aux accords collectifs et emportent adhésion à l'OPCO cohésion sociale.

2.2. Champ d'application territorial

L'OPCO cohésion sociale, intervient sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les territoires d'outre-mer, sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions réglementaires.

Article 3

En vigueur non étendu

Sans modification des périmètres sectoriels rattachés, les partenaires sociaux de toute branche n'ayant pas signé l'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale qui souhaiteraient le faire a posteriori devront adhérer au présent accord sous réserve de respecter les critères de cohérence du champ d'intervention de l'OPCO, de dépôt par celui-ci de l'acte modifié et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément. L'adhésion au présent accord prendra la forme d'une notification aux signataires d'origine et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

La modification des périmètres sectoriels rattachés entraînerait, pour une adhésion ou un retrait a posteriori, un avenant à l'accord constitutif assorti des conditions de dépôt et d'agrément afférents. Il en serait également ainsi dans l'hypothèse où une branche devrait adhérer à l'OPCO cohésion sociale en vertu de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Les missions des OPCO définies par la législation au I de l'article L. 6332-1 du code du travail sont les suivantes :

1° d'assurer, le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ayant désigné l'OPCO ;

2° d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

3° d'assurer un appui technique aux branches professionnelles ayant désigné l'OPCO pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;

4° d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

5° de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ainsi que celles réalisées en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Au-delà des missions précitées, les missions de l'OPCO seront également les suivantes :

6° de collecter et gérer des contributions supplémentaires conventionnelles conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et toute autre contribution conventionnelle ;

7° de collecter et gérer des contributions supplémentaires volontaires conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail ;

8° d'assurer le financement des études et observatoires conformément à la législation en vigueur ;

9° d'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Dans le cadre de ces missions qui concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'OPCO devra accorder une attention particulière aux axes suivants :

Dans le cadre de ses missions de financement :

- assurer une mutualisation à l'échelle de l'OPCO notamment à travers le plan de développement de compétences et l'alternance permettant de favoriser le développement de l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises et le développement des contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage ;

- favoriser le développement des dispositifs permettant la professionnalisation et l'adaptation des compétences des salariés ;

- assurer un accompagnement des politiques de branches et d'entreprises à travers les contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires ;

- assurer le financement des diagnostics et accompagnements des petites et moyennes entreprises dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- assurer le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- assurer le soutien de l'investissement en matière d'apprentissage en complément des financements publics et des contributions conventionnelles des branches professionnelles.

Dans le cadre de ses missions de services :

- favoriser tout projet permettant de renforcer les départs en formation notamment à travers des projets cofinancés avec des tiers, des actions collectives, des catalogues de formation de branches, interbranches et transversaux ;

- apporter un appui aux branches professionnelles au titre du développement des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du développement des certifications, blocs de compétences, unités capitalisables, des études et observatoires de branches et interbranches, des politiques de développement de l'alternance, de la formation des bénévoles ;

- apporter un appui aux entreprises et plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises notamment dans le cadre du développement de l'alternance ;

- continuer à favoriser des services d'information, d'accompagnement et de gestion dématérialisés au bénéfice des entreprises.

Dans le cadre de ses missions autour des parcours de formation :

- favoriser tous travaux de qualification et de certification permettant l'émergence de parcours de formation dans la branche et interbranches et plus généralement toute action favorisant la mobilité professionnelle des salariés ;

- promouvoir toute action favorisant des partenariats interbranches, inter-OPCO et avec les acteurs de l'emploi, autour des missions visées à l'article IV du présent accord.

Dans le cadre des missions autour de l'accompagnement des salariés :

- favoriser l'accès à la formation des salariés par toute intervention et accompagnement mis en œuvre par les services de l'OPCO conformément à la réglementation en vigueur portant sur les missions des OPCO ;

- favoriser l'accompagnement des alternants dans leur parcours de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale

Article 5

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale proviennent :

a) des ressources prévues par la loi et les règlements, et notamment des sommes versées par France Compétences ;

- b) des contributions supplémentaires conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées soit en application d'une convention collective soit d'un accord de branche conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives, contributions mutualisées au sein des branches concernées ;
- c) des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées volontairement par les entreprises relevant du champ d'application de l'OPCO ;
- d) des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, Europe... ;
- e) des participations financières et contributions d'organismes spécialisés ;
- f) et de toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

Article 6

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'OPCO cohésion sociale gère les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans le cadre des sections financières suivantes :

- développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- alternance ;
- contributions conventionnelles des branches professionnelles ;
- contributions volontaires des entreprises.

Pendant la période prévue au premier alinéa du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCO cohésion sociale gère également les fonds de la formation professionnelle au sein des trois sections spécifiques suivantes :

- compte personnel de formation ;
- formations au bénéfice des demandeurs d'emploi ;
- conseil en évolution professionnelle.

À cet effet, il est ajouté trois sections financières supplémentaires provisoires.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites à l'article 4 du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'OPCO cohésion sociale.

Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO cohésion sociale s'articule autour des instances suivantes :

- l'assemblée plénière ;
- le conseil d'administration ;
- le bureau ;
- les sections paritaires professionnelles ;
- les commissions paritaires ;
- les comités paritaires régionaux.

Article 8

En vigueur non étendu

La composition de la gouvernance de l'OPCO cohésion sociale est susceptible d'évoluer, sous réserve d'agrément, dans les situations suivantes :

- une branche professionnelle souhaite désigner l'OPCO cohésion sociale postérieurement à la signature du présent accord ;
- une branche professionnelle émerge notamment par fusion de plusieurs branches professionnelles ;
- une branche professionnelle quitte le périmètre de l'OPCO cohésion sociale pour désigner le périmètre d'un autre OPCO.

Ces différentes situations peuvent entraîner de fait une recombinaison des collègues employeurs et salariés.

La composition de la gouvernance s'effectue à chaque renouvellement de mandat tenant compte des derniers arrêtés de représentativité publiés des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés des branches professionnelles. Cette disposition s'applique pour l'ensemble des instances de l'OPCO.

Dès publication d'un nouvel arrêté fixant la représentativité des employeurs ou des salariés, le mandat s'exerce jusqu'à la fin de l'année civile en cours de laquelle sont parus les arrêtés de représentativité employeurs et salariés. Le nouveau mandat débute au 1er janvier de l'année suivante.

Le montant de la contribution gérée servant de référence pour l'organisation de la gouvernance correspond à l'année N - 1 de la publication des arrêtés de représentativité.

Les signataires du présent accord formulent le vœu de l'application de la parité hommes/femmes.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Composition

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés est représentée à l'assemblée plénière.

Le nombre de droits de vote attribué à chaque organisation est calculé en fonction du poids (en pourcentage) du montant des contributions gérées de la branche par l'OPCO sur la base du montant total des contributions gérées par l'OPCO. Ce poids est ensuite partagé à parts égales entre les deux collègues de la branche, chaque représentant se voit attribuer un pourcentage de droits de vote défini en fonction du taux de représentativité de son organisation au sein de la branche.

En cas de rompu, les droits de vote sont arrondis au droit de vote supérieur ou inférieur.

Chaque organisation dispose ainsi du cumul des droits de vote issu de sa représentation dans l'ensemble des branches professionnelles.

Les statuts de l'OPCO fixent les conditions de désignation des membres de l'assemblée plénière et le règlement intérieur fixe les conditions d'exercice du mandat.

9.2. Principes d'organisation de l'assemblée plénière

Les membres de l'assemblée plénière sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

9.3. Missions

L'assemblée plénière débat des orientations stratégiques de l'OPCO, formule des propositions au conseil d'administration et peut lui soumettre toute question qu'elle souhaite voir étudier.

Elle entend le rapport de gestion et le rapport financier et donne quitus au conseil d'administration pour sa gestion.

Elle est informée de toute modification dans le périmètre de l'OPCO ainsi que de toute adhésion d'organisation.

9.4. Modalités de fonctionnement et de vote

L'assemblée plénière se réunit au moins une fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote de l'assemblée plénière sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Composition

Le conseil d'administration comprend deux collèges représentant les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

10.1.1. Pour le collège « employeurs »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège employeurs représentatifs.

Les représentants du collège employeurs sont désignés au conseil d'administration par les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les représentants du collège employeurs sont désignés avec les modalités suivantes :

1. Une première quote-part de postes titulaires et suppléants définie préalablement à chaque changement de mandature et répartie entre les organisations d'un commun accord entre elles ;

2. Le solde des postes titulaires et suppléants est réparti selon un barème établi entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, barème dont l'un des indicateurs prioritaires pourrait être la prise en compte de l'existence de contribution conventionnelle dans la branche professionnelle de référence de l'organisation. Le nombre de représentants par organisation professionnelle d'employeurs est établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au montant total des contributions gérées au sein de chaque branche. Pour les organisations représentatives au sein de plusieurs branches, ces montants sont cumulés.

10.1.2. Pour le collège « salariés »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège salariés représentatifs.

Les représentants du collège salariés sont désignés au conseil d'administration par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles de l'OPCO cohésion sociale et signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les postes de titulaires et de suppléants sont attribués selon un barème, défini par les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord, qui fixe le nombre de représentants par organisation. Le nombre de représentants par organisation sera établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au nombre de suffrages valablement exprimés au niveau de la branche. Une consolidation des résultats obtenus de chaque organisation syndicale de salariés est effectuée pour l'ensemble des branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale.

10.2. Règles générales

Le règlement intérieur général de l'OPCO fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

Les membres du conseil d'administration sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Les membres du conseil d'administration peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, et aux réunions du conseil d'administration dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

10.3. Missions

Le conseil d'administration a pouvoir d'accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées à l'article 4 du présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dans le cadre des missions définies à l'article L. 6332-1 du code du travail et définies dans l'article 2 du présent accord, il a principalement pour missions de :

Au titre de la gouvernance :

- désigner :

-- un président et un vice-président ;

-- un trésorier et un trésorier adjoint,

choisis alternativement dans chacun des collèges et membres du bureau.

Le président est désigné alternativement, à chaque mi-mandat, dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou le collège des organisations syndicales de salariés représentatives. Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Il en est de même pour le trésorier et le trésorier adjoint.

Les attributions du président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint sont fixées par les statuts ;

- ratifier les membres du bureau ;

- déléguer tout ou partie de ses attributions au président et vice-président, au bureau, au directeur général ;

- nommer le directeur général de l'OPCO et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme ;

- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l'OPCO ;

- adopter le règlement intérieur général de l'OPCO ;

- émettre un avis sur l'intégration au sein du champ d'application de l'OPCO d'une nouvelle branche professionnelle, soit par le mécanisme de l'adhésion des organisations représentatives d'une branche professionnelle à l'accord, soit par le mécanisme d'accord de branche étendu de désignation de l'OPCO ;

- sur proposition des branches professionnelles ou à son initiative, décider de créer, modifier ou supprimer des sections paritaires professionnelles. Le conseil d'administration définit la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de ces sections paritaires professionnelles dans le règlement intérieur général ;

- décider de constituer, modifier ou de supprimer des commissions paritaires permanentes ou temporaires et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies dans le règlement intérieur ; le cahier des charges de chaque commission est fixé dans le règlement intérieur général ;

- arrêter l'ordre du jour et préparer l'assemblée plénière et délibérer sur toutes questions qui lui sont proposées par celle-ci.

Au titre du pilotage de l'OPCO :

- préparer les projets d'axes stratégiques pour débat à l'assemblée plénière ;

- valider les axes stratégiques après débat à l'assemblée plénière et assurer leur mise en œuvre ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO tant dans sa gestion, son organisation, son fonctionnement, sur la base des politiques de branche, des orientations et préconisations des sections paritaires professionnelles (SPP) ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- piloter et contrôler la gestion des différentes sections financières tout en garantissant un équilibre financier global au niveau de l'OPCO ;
- approuver les budgets dont le budget de fonctionnement et d'investissement ;
- approuver les comptes de l'exercice écoulé en vue de leur présentation à l'assemblée plénière dans le cadre du rapport financier ;
- présenter le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO en vue de leur approbation par l'assemblée plénière ;
- valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;
- décider de l'ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;
- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, dévolution des biens, fusion, scission ou apport partiel d'actif ;
- décider du transfert du siège social à tout autre endroit en France ;
- donner délégation au président pour ester en justice tant en demande qu'en défense.

10.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Il se réunit au moins 4 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement et de vote du conseil d'administration sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Article 11

En vigueur non étendu

11.1. Composition

Le bureau est composé paritairément de membres titulaires et de membres suppléants issus du conseil d'administration de l'OPCO répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein du bureau.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants n'assistent pas aux réunions, sauf en cas de remplacement du titulaire.

11.2. Exercice du mandat

Les membres du bureau sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

11.3. Missions

Il a pour missions de :

- arrêter l'ordre du jour du conseil d'administration, préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre les décisions prises par le conseil d'administration ;
- délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la nomination du directeur général ;
- assurer les représentations extérieures en lien avec le directeur général ;
- donner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux président et vice-président, trésorier et trésorier adjoint ;
- traiter les recours et toutes situations particulières ;
- veiller au bon fonctionnement de l'OPCO ;
- préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- préparer les comptes de l'exercice écoulé ;
- préparer le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO.

11.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Le bureau se réunit au moins six fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Les réunions de bureau font l'objet d'un relevé de décisions.

Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Principes

Les sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles ou à l'initiative du conseil d'administration, sont créées, modifiées ou supprimées par le conseil d'administration qui en fixe les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur général.

Les sections paritaires professionnelles sont constituées des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de toutes les branches composant la section paritaire professionnelle.

Les sections paritaires professionnelles regroupent plusieurs branches professionnelles dans une logique professionnelle et de cohérence métiers. Au-delà de leur rattachement à une section paritaire professionnelle, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées, en fonction des thèmes, au sein de plusieurs sections paritaires professionnelles afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranches.

Relèvent également des sections paritaires professionnelles toutes entreprises mentionnées à l'article 2.1 du présent accord.

Les missions des sections paritaires professionnelles s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la section paritaire professionnelle.

La section paritaire professionnelle a également pour mission de contribuer au développement de l'accès à la formation dans les TPE, le développement de l'alternance... sur propositions notamment des CPNEF des différentes branches professionnelles.

Toute précision utile sur le fonctionnement des sections paritaires professionnelles sera apportée dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO mais également des travaux entre OPCO.

Ainsi, toute demande d'une section paritaire professionnelle, d'une ou plusieurs branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale, d'engager un travail avec une filiale ne se situant pas dans le périmètre de l'OPCO, sera examinée par le conseil d'administration. Ce dernier mettra en œuvre les modalités d'organisation éventuellement statutaires pour favoriser les rencontres nécessaires en lien avec les demandeurs.

12.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, les sections paritaires professionnelles suivantes sont constituées :

- accompagnement social et éducatif - sport - jeunesse - loisirs ;
- aide à domicile - intervention sociale et familiale - services aux personnes ;
- enseignement et formation ;
- habitat social ;
- emploi et insertion ;
- protection sociale.

12.2. Composition

Les sections paritaires professionnelles créées sont composées d'un nombre égal de titulaires dans chacun des deux collèges dont le nombre correspond au plus grand du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs présentes dans les branches relevant de la section paritaire professionnelle assorti d'un nombre de suppléants équivalents dans chacun des deux collèges.

Chaque organisation dispose a minima d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant dans la section paritaire professionnelle.

Les postes non affectés par la règle précédemment indiquée font l'objet d'une application du principe de représentativité pour le collège « salariés » et d'un accord entre les organisations professionnelles d'employeurs pour le collège « employeurs » dans le périmètre de la section paritaire professionnelle.

Les suppléants assistent aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de section paritaire professionnelle sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires

Article 13

En vigueur non étendu

13.1. Modalités de fonctionnement

Les commissions paritaires sont des instances consultatives, elles formulent des recommandations dans leur domaine de compétences à destination du conseil d'administration.

13.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, trois commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission paritaire « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » ;
- commission paritaire « Alternance » ;
- commission paritaire « Études et observatoires ».

D'autres commissions paritaires pourront être mises en œuvre sur décision du conseil d'administration conformément aux dispositions du règlement intérieur général.

13.3. Composition

Les commissions paritaires sont composées de membres titulaires et de membres suppléants répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein des commissions.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants peuvent assister aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de commissions paritaires sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Article 14

En vigueur non étendu

Des groupes de travail paritaires peuvent être décidés par le conseil d'administration. Les modalités de fonctionnement sont déterminées au règlement intérieur général.

Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale

Article 15

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des adhérents et accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, l'OPCO cohésion sociale est présent en région.

15.1. Représentation technique territoriale

Dans la perspective de développer un service de proximité à ses entreprises, l'OPCO cohésion sociale dispose d'une implantation territoriale technique dans chacune des régions administratives, territoires d'outre-mer compris, ainsi que des relais locaux.

Les délégations techniques mettent également en œuvre les axes stratégiques de l'OPCO cohésion sociale dans les territoires, accompagnent les déclinaisons des branches professionnelles dans les territoires (CPREF) et les missions des comités paritaires territoriaux.

15.2. Représentation paritaire territoriale

Chaque comité paritaire mis en place par le conseil d'administration, est composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette instance ne dispose pas de poste de suppléant.

Les membres des comités paritaires territoriaux sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, de la politique de l'OPCO en lien avec les services techniques de l'OPCO (national et territorial) ;
- assurer la représentation de l'OPCO auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- participer à la construction des politiques territoriales en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'orientation professionnelle en lien avec les instances des branches professionnelles.

Les modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur général.

Titre VII Gestion des contributions conventionnelles

Article 16

En vigueur non étendu

Le pilotage des contributions conventionnelles s'exerce dans le cadre suivant :

- l'instance désignée par la branche professionnelle exerce la mission politique de pilotage de la contribution conventionnelle ;
- le conseil d'administration exerce quant à lui la responsabilité de pilotage financier et d'engagement des fonds, responsabilité pouvant faire l'objet de délégations déterminées dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale.

Titre VIII Dispositions diverses

Article 17

En vigueur non étendu

Les statuts et le règlement intérieur général de l'association Uniformation doivent être mis en conformité au plus tard à l'entrée en vigueur du présent accord.

Le conseil d'administration fixe, au moyen d'un règlement intérieur général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCO. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration.

Article 18

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature.

Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et du droit des accords collectifs de travail en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 1er et 2 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet à compter de la date d'effet de l'agrément de l'OPCO cohésion sociale et au plus tard le 1er avril 2019.

Titre IX Autres dispositions

Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'OPCO cohésion sociale.

Article 21

En vigueur non étendu

Après consultation de l'assemblée plénière, la dissolution et/ou la liquidation de l'OPCO cohésion sociale ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration.

Les statuts et le règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale fixent la procédure de dissolution et/ou liquidation et les conditions de la dévolution des biens.

Article 22

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou plusieurs des parties signataires dans les conditions fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 23

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 24

En vigueur non étendu

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

Article 25

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Branche des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016)

Employeur :

Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SYNESI).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (IDCC 2941)

Employeur :

Union syndicale de la branche aide à domicile (USB - domicile).

Syndicats :

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) (IDCC 1261)

Employeur :

Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial (SNAECISO).

Syndicats :

CFTC - Fédération santé sociaux ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche de l'animation (IDCC 1518)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT (F3C) - Fédération communication, conseil, culture ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - Syndicat éducation populaire.

Branche des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) (IDCC 2666)

Employeur :

Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement.

Branche du personnel des sociétés coopératives HLM (IDCC 1588)

Employeur :

Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC - Fédération de la construction ;

CGT - Fédération des services publics.

Branche des entreprises sociales pour l'habitat (IDCC 2150)

Employeur :

Fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC - Fédération de la construction ;

CFTC - Fédération BATIMAT-TP ;

CGT - Fédération des services publics ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA - FESSAD Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche des familles rurales (IDCC 1031)

Employeur :

Familles rurales.

Syndicats :

CGT - Fédération des personnels des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération nationale de l'action sociale.

Branche des foyers et services de jeunes travailleurs (IDCC 2336)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) représenté par David CLUZEAU.

Syndicats :

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du golf (IDCC 2021)

Employeurs :

Groupement des entrepreneurs de golf français (GEGF) ;

Groupement français des golfs associatifs (GFGA).

Syndicats :

CFE-CGC - Fédération de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casinos ;

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du personnel des institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance (IDCC 1794)

Employeur :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (IDCC 2190)

Employeur :

Union nationale des missions locales.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de la mutualité (IDCC 2128)

Employeur :

Association nationale des employeurs de la mutualité (ANEM).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche des offices publics pour l'habitat (IDCC 3220)

Employeur :

Fédération nationale des offices publics de l'habitat.

Syndicats :

Fédération INTERCO - CFDT ;

CGT - Fédération des services publics ;

FGT FO - Fédération des services publics et de santé.

Branche des organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC 2526)

Employeur :

Organisations professionnelles de l'habitat social.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche solidaires pour l'habitat (SOLIHA) (IDCC 1278)

Employeur :

Fédération solidaires pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Pôle emploi (IDCC 2847)

Employeur :

Pôle emploi.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération des services publics, syndicat des métiers de l'emploi ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération nationale unitaire (FSU) ;

Syndicat national du personnel de Pôle emploi (SNAP).

Branche des régies de quartier (IDCC 3105)

Employeur :

Syndicat des employeurs régies de quartier.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche du régime général de sécurité sociale
IDCC 218 : du personnel des organismes de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2603 : des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFE-CGC ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2793 : des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et des allocations familiales

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du régime social des indépendants

IDCC 2796 : personnel de direction du régime social des indépendants

IDCC 2797 : praticiens conseils du régime social des indépendants

IDCC 2798 : employés et cadres du régime social des indépendants

Employeur :

Régime social des indépendants.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi représentée par Philippe BERHAULT ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux représentée par Catherine GATTI ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du sport (IDCC 2511)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT - Fédération communication conseil culture (F3C) ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du tourisme social et familial (IDCC 1316)

Employeurs :

Groupement syndical des organismes de tourisme familial (GSOTF) ;

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CGT - Fédération du commerce et des services ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - sport santé social.

Branche des gardiens, concierges, employés d'immeuble (IDCC 1043)

Syndicat :

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente représentée par Maxime DUMONT.

Branche des services à la personne (IDCC 3127)

Syndicat :

CFTC - santé sociaux représentée par Maxime DUMONT.

Branche professionnelle des organismes de formation (IDCC 1516)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC représentée par Maxime DUMONT ;

CGT ;

CGT-FO.

Branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL/SNEC ;

Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique.

Convention collective des personnels des établissements agricoles privés (IDCC 7520)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEC ;

Ferc CGT.

Textes parus au JORF

Arrêté du 15 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2010-04-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 7 du 9 décembre 2009 sur l'évolution du salaire mensuel de base à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/7, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'une annexe à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social et d'une annexe à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2010-04-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de :

- l'annexe du 20 octobre 2009 à l'accord du 20 septembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre la convention collective susvisée ;
- l'annexe du 20 octobre 2009 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/1, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 18 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2010-10-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 8 du 3 février 2010, portant modification de l'article 2-2 « Les institutions représentatives du personnel », à la convention collective susvisée.

Le troisième alinéa de cet avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail, qui prévoit que la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu, et que le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence ainsi déterminée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/22, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 9 du 21 décembre 2010, sur l'évolution du salaire mensuel de base, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 juin 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 mai 2011

Paru au JORF du 2011-07-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 18 novembre 2009 (BO 2010/10), relatif à la mise en place d'une provision d'égalisation, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 15 décembre 2009 (BO 2010/10), relatif à la portabilité des garanties de prévoyance complémentaires, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 22 décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 22 décembre 2010 (BO 2011/11) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'accord du 22 octobre 2010 (BO 2010/47) relatif à la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 22 octobre 2010 (BO 2010/47) relatif à la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 15 avril 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le secteur de l'édition phonographique, les dispositions de l'avenant n° 4 du 2 décembre 2010 (BO 2011/11) audit accord national professionnel.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785), du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 16 décembre 2010 (BO 2011/14), relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691) du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 décembre 2009, relatif à la prévoyance, à ladite convention collective nationale.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2010 (BO 2011/09) relatif au certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2010 (BO 2011/14) à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 3 novembre 2009 (BO 2009/49) à l'accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 3 novembre 2004 dans divers secteurs de la production et la transformation des papiers-cartons, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2011/7) audit accord national professionnel ;
- l'avenant n° 5 du 25 octobre 2010 (BO 2011/13) audit accord national professionnel.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 21 décembre 2010 (BO 2011/9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983 les dispositions de l'accord du 29 octobre 2010 (BO 2011/9) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées (1 annexe) conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 2 décembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2011

Paru au JORF du 2011-12-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 (BO 2011-22), modifiant l'article 19-5 « Absence pour maladie », à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 3 du 4 février 2011 (BO 2011-32) audit accord.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 27 du 31 mai 2011 (BO 2011-31), relatif à la création de l'emploi du poste « tripier préparateur qualifié » à la grille de classification, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 28 du 31 mai 2011 (BO 2011-31), relatif à la modification du minimum versé par les employeurs dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), tel que modifié par l'avenant du 14 mai 1997, les dispositions de :

- l'accord du 16 novembre 2010 (BO 2011-18), relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 du 14 décembre 2010 (BO 2011-24) à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux classifications conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007 (n° 2658), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'accord du 22 mars 2011 (BO 2011-31) complétant l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'accord du 26 mai 2009 relatif à la période de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 3 du 5 mai 2011 (BO 2011-29) à l'accord

du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 24 novembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 février 2011 (BO 2011-31) audit accord.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), modifié par l'accord du 16 décembre 2009 et son avenant du 25 juillet 2011, à l'exclusion de l'activité de traduction visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective, les dispositions de :

- l'accord du 16 décembre 2009 (BO 2010-14), relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 25 juillet 2011 (BO 2011-37) à l'accord du 16 décembre 2009, relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 8 février 2010 (BO 2010-23), relatif au certificat de qualification professionnelle de l'enquêteur civil, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 25 juillet 2011 (BO 2011-37) rectifiant l'accord du 8 février 2010, relatif au certificat de qualification professionnelle de l'enquêteur civil, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'accord du 6 juillet 2010 (BO 2010-37), relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614) et des cadres des travaux publics du 1er juin 2004 (n° 2409), les dispositions de l'accord du 5 octobre 2010 (BO 2011-4), relatif aux périodes d'essai, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par accord du 29 mai 1979, les dispositions de l'accord du 25 janvier 2011 (BO 2011-25), relatif aux différentes formes de travail sur plusieurs postes dans l'industrie textile, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 janvier 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2012-01-31

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 10 du 18 octobre 2011, sur l'évolution du salaire mensuel de base, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012

Paru au JORF du 2012-12-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :
- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 avril 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2013-04-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 11 du 11 décembre 2012 sur l'évolution du salaire mensuel de base, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/08, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2014

Paru au JORF du 2014-03-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire, conclu le 4 juillet 2013 (BOCC 2013-34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 63 relatif au régime de prévoyance, conclu le 9 avril 2013 (BOCC 2013-29), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'accord relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 juin 2013 (BOCC 2013-46), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant relatif à la formation professionnelle, conclu le 30 septembre 2013 (BOCC 2013-46), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance, conclu le 28 juin 2013 (BOCC 2013-32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 13 relatif à la mise en place d'un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé, conclu le 4 avril 2013 (BOCC 2013-29), à l'accord du 9 décembre 1997 conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 82 relatif aux congés annuels et au remplacement du salarié en congé, conclu le 17 juin 2013 (BOCC 2013-44), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 septembre 2013 (BOCC 2013-46), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 6 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 6 septembre 2013 (BOCC 2013-45), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif à l'aide à la négociation, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013-15), à l'accord du 18 octobre 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 35 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, conclu le 2 mai 2013 (BOCC 2013-30), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, conclu le 2 mai 2013 (BOCC 2013-30), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord relatif à la modification de l'article 71 « congés pour événements familiaux », conclu le 3 juillet 2013 (BOCC 2013-38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 2 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 26 septembre 2013 (BOCC 2013-48), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord relatif à la dynamique des politiques d'emploi et des compétences, conclu le 5 juin 2013 (BOCC 2013-32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 mars 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2014-04-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 13 du 14 novembre 2013 relatif à l'évolution du salaire mensuel de base en 2014, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 avril 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2014-04-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 12 du 14 novembre 2013, relatif au temps partiel, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2015-07-24

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 les dispositions de l'avenant n° 14 du 18 novembre 2014, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2015-12-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 15 du 28 septembre 2015 relatif à la modification de l'article 12 de la CCN, à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2016-05-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 16 du 1er décembre 2015 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (n° 2526)

Paru au JORF du 2018-07-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, les dispositions l'avenant du 1er septembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Le 3e alinéa de l'article 4 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2018-12-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 19 du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 9-1 sur les congés exceptionnels, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve d'accorder les jours d'absence exceptionnels en cas de décès du concubin du salarié conformément aux dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2019-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 20 du 26 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.8.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

L'alinéa 24 de l'article 1.8.5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/48 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)

Paru au JORF du 2019-10-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 septembre 2017 relatif à la révision des classifications et aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'alinéa 5 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un élément de salaire (prime de fin d'année) et qu'il est défini comme un montant minimum qui s'impose, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/44 disponible sur le site

Liste des sigles

Sigle	Définition
APE	Activité principale exercée
BEP	Brevet d'études professionnelles
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BP	Brevet professionnel
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFESS	congé de formation économique, sociale et syndicale
CFPA	Certificat de formation professionnelle des adultes
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CUI	Contrat unique d'insertion
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EPIC	Etablissement public à caractère industriel et commercial
ESAT	Entreprises ou services d'aide par le travail
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FNAR	Fédération nationale des associations régionales d'organismes d'habitat social
FO	Force ouvrière
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
HLM	Habitation à loyer modéré
HT	Hors taxes
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAO	Négociation annuelle obligatoire
NCA	Autres activités manufacturières
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPHS	Organisations professionnelles de l'habitat social
PACS	Pacte civil de solidarité
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TOM	Territoires d'outre-mer
TTC	Toutes taxes comprises
UES	Unions d'économie sociale
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
USH	Union sociale pour l'habitat
USH	Union sociale pour l'habitat
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Maladie, régime complémentaire santé, prévoyance (Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006)	Article 10	8
	Maladie, régime complémentaire santé, prévoyance (Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006)	Article 10	8
Champ d'application	Généralités (Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006)	Article 1er	1
Clause de non-concurrence	Dispositions relatives aux conditions d'engagement (Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006)	Article 3	5
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006)	Article 8	7
Congés exceptionnels	Autres congés (Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006)	Article 9	7
Maternité, Adoption	Autres congés (Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006)	Article 9	7
	Objet et champ d'application (Avenant n° 15 du 28 septembre 2015 modifiant l'article 12 relatif aux rémunérations)	Article 1er	33
	Rémunération (Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006)	Article 12	9
Période d'essai	Avenant n° 5 du 13 mai 2009 relatif à la période d'essai (Avenant n° 5 du 13 mai 2009 relatif à la période d'essai)		14
	Dispositions relatives aux conditions d'engagement (Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006)	Article 3	5
Prime, Gratification, Treizieme mois	Objet et champ d'application (Avenant n° 15 du 28 septembre 2015 modifiant l'article 12 relatif aux rémunérations)	Article 1er	33
	Rémunération (Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006)	Article 12	9
Salaires	Avenant n° 11 du 11 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2013 (Avenant n° 11 du 11 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2013)		31
	Avenant n° 18 du 20 septembre 2017 relatif à la révision de la classification (Avenant n° 18 du 20 septembre 2017 relatif à la révision de la classification)	Article 4	22
	Avenant n° 3 du 12 février 2008 relatif aux salaires au 1er janvier et au 1er juillet 2008 (Avenant n° 3 du 12 février 2008 relatif aux salaires au 1er janvier et au 1er juillet 2008)		28
	Avenant n° 4 du 23 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008 (Avenant n° 4 du 23 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008)		28
	Avenant n° 6 du 19 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009 (Avenant n° 6 du 19 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009)		29
	Contenu de l'accord (Avenant n° 7 du 9 décembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010)	Article 2	29
	Objet et champ d'application (Avenant n° 16 du 1er décembre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2016)	Article 1er	33
	Salaires (Convention collective du 20 septembre 2005 relative aux salaires)		26
	Salaires (Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif aux salaires)		27

Liste chronologique

Date	Texte	Page
	Accord collectif national du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social	9
2005-09-20	Convention collective du 20 septembre 2005 relative aux salaires	26
	Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Etendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006	1
2006-11-15	Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale	13
2007-01-25	Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif aux salaires	27
2007-09-04	Avenant n° 1 du 4 septembre 2007 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	13
2008-02-12	Avenant n° 3 du 12 février 2008 relatif aux salaires au 1er janvier et au 1er juillet 2008	27
2008-10-23	Avenant n° 4 du 23 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008	28
2009-03-06	Constat de désaccord du 6 mars 2009 relatif à l'évolution de la valeur du point	28
2009-05-13	Avenant n° 5 du 13 mai 2009 relatif à la période d'essai	14
2009-06-19	Avenant n° 6 du 19 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009	29
2009-10-20	Accord du 20 octobre 2009 relatif à la formation professionnelle	16
	Accord du 20 octobre 2009 relatif à la nouvelle numérotation du code du travail	14
2009-12-09	Avenant n° 7 du 9 décembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010	29
2010-02-03	Avenant n° 8 du 3 février 2010 relatif au comité d'entreprise	17
2010-04-24	Arrêté du 15 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-1
2010-04-27	Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'une annexe à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social et d'une annexe à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-1
2010-10-26	Arrêté du 18 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-1
2010-12-21	Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	17
	Avenant n° 9 du 21 décembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011	30
2011-05-05	Avenant n° 3 du 5 mai 2011 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	18
2011-05-07	Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-2
2011-07-05	Arrêté du 27 juin 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 mai 2011	JO-2
2011-10-18	Avenant n° 10 du 18 octobre 2011 relatif aux salaires pour les années 2011 et 2012	30
2011-12-09	Arrêté du 2 décembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2011	JO-3
2012-01-31	Arrêté du 24 janvier 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-4
2012-07-09	Avenant n° 4 du 9 juillet 2012 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	18
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-4
	Avenant n° 5 du 11 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle	18
2012-12-11	Avenant n° 11 du 11 décembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2013	30
	Procès-verbal de désaccord du 11 décembre 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire des salaires au 1er janvier 2013	31
2013-04-26	Arrêté du 19 avril 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-7
2013-09-06	Avenant n° 6 du 6 septembre 2013 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	19
2013-11-14	Avenant n° 12 du 14 novembre 2013 relatif au temps partiel	19
	Avenant n° 13 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	31
2014-01-15	Accord du 15 janvier 2014 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les offices publics de l'habitat	34
2014-03-11	Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2014	JO-7
2014-04-03	Arrêté du 17 mars 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-9
2014-04-19	Arrêté du 14 avril 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-9
2014-11-18	Avenant n° 14 du 18 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2015	32
2015-07-24	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-9
2015-09-28	Avenant n° 15 du 28 septembre 2015 modifiant l'article 12 relatif aux rémunérations	33
2015-12-01	Avenant n° 16 du 1er décembre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2016	33
2015-12-23	Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-9
2016-05-11	Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-10
2016-05-24	Avenant n° 17 du 24 mai 2016 à la convention collective	20
2017-09-18	Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention	20
2017-09-20	Avenant n° 18 du 20 septembre 2017 relatif à la révision de la classification	20
2017-12-06	Avenant n° 19 du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 9.1 « Congés exceptionnels »	22
2018-07-07	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (n° 2526)	JO-10
2018-07-26	Avenant n° 20 du 26 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	23
2018-12-19	Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	37
2018-12-29	Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-10
2019-01-16	Dénonciation par lettre du 16 janvier 2019 de la convention collective, des différents accords, avenants et annexes	26

Date	Texte	Page
2019-02-22	Arrêté du 18 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-11
2019-10-23	Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526)	JO-11

Index alphabétique

A

Accompagnement des personnes en situation de handicap 36
Accord collectif national du 20 septembre 2005 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social 9
Accord du 15 janvier 2014 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les offices publics de l'habitat 34
Accord du 20 octobre 2009 relatif a la formation professionnelle 16
Accord du 20 octobre 2009 relatif a la nouvelle numérotation du code du travail 14
Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif a l'OPCO Cohesion sociale 37
Actions prioritaires de formation 12
Adaptation aux mutations technologiques 36
Adhesion par lettre de la FESSAD UNSA 20
Adhesion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA a la convention 20
Aménagement des postes de travail 36
Annexe 44
Application dans les entreprises de moins de 50 salariés 25
Autres congés 7
Autres dispositions 44
Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale 13
Avenant n° 1 du 4 septembre 2007 a l'accord du 20 septembre 2005 relatif a la formation professionnelle 13
Avenant n° 10 du 18 octobre 2011 relatif aux salaires pour les années 2011 et 2012 30
Avenant n° 11 du 11 décembre 2012 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2013 30
Avenant n° 12 du 14 novembre 2013 relatif au temps partiel 19
Avenant n° 13 du 14 novembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 31
Avenant n° 14 du 18 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2015 32
Avenant n° 15 du 28 septembre 2015 modifiant l'article 12 relatif aux rémunérations 33
Avenant n° 16 du 1er décembre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2016 33
Avenant n° 17 du 24 mai 2016 a la convention collective 20
Avenant n° 18 du 20 septembre 2017 relatif a la révision de la classification 21
Avenant n° 19 du 6 décembre 2017 relatif a la modification de l'article 9.1 « Congés exceptionnels » 23
Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 a l'accord du 20 septembre 2005 relatif a la formation professionnelle 17
Avenant n° 2 du 25 janvier 2007 relatif aux salaires 27
Avenant n° 20 du 26 juillet 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 23
Avenant n° 3 du 12 février 2008 relatif aux salaires au 1er janvier et au 1er juillet 2008 27
Avenant n° 3 du 5 mai 2011 a l'accord du 20 septembre 2005 relatif a la formation professionnelle 18
Avenant n° 4 du 23 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008 28
Avenant n° 4 du 9 juillet 2012 a l'accord du 20 septembre 2005 relatif a la formation professionnelle 18
Avenant n° 5 du 11 décembre 2012 relatif a la formation professionnelle 18
Avenant n° 5 du 13 mai 2009 relatif a la période d'essai 14
Avenant n° 6 du 19 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009 29
Avenant n° 6 du 6 septembre 2013 a l'accord du 20 septembre 2005 relatif a la formation professionnelle 19
Avenant n° 7 du 9 décembre 2009 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2010 29
Avenant n° 8 du 3 février 2010 relatif au comité d'entreprise 17
Avenant n° 9 du 21 décembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011 30

C

Champ d'application 10
Champ d'application et entrée en vigueur 34
Chapitre Ier Dispositions générales 34
Chapitre II Mise en œuvre d'une politique globale pour l'emploi des travailleurs handicapés 35
Chapitre III Programme d'actions pluriannuel en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap 35
Chapitre IV Mesures d'accompagnement et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 36
Chapitre V Mesures en matière de formation 36
Chapitre VI Recours aux prestations externes 36
Chapitre VII Mise en œuvre et suivi 36
Classification des emplois 8
Clause de rediscussion 35
Comité d'entreprise 17
Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 43
Communication et information 37
Congé de formation économique, sociale et syndicale 13
Congé individuel de formation (CIF) 11
Congés payés 7
Constat de désaccord du 6 mars 2009 relatif a l'évolution de la valeur du point 28
Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 38
Contenu de l'accord 29
Contrat de professionnalisation 11
Convention collective du 20 septembre 2005 relative aux salaires 26
Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. Étendue par arrêté du 18 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006 1
Convention collective nationale du 20 septembre 2005 1

D

Date d'effet 33
Dénonciation convention collective par USH 26
Dénonciation par lettre du 16 janvier 2019 de la convention collective, des différents accords, avenants et annexes 26
Dépôt 30
Développement du recours au secteur protégé 36
Dialogue social 3
Dispositions diverses 44
Dispositions finales 25

Dispositions generales 13, 34
Dispositions relatives aux conditions d'engagement 5
Droit individuel a la formation (DIF) 10
Duree de l'accord 23, 30
Duree et aménagement du temps de travail 6
Duree, revision et denonciation 35

E

Emploi des personnes en situation de handicap 35
Entree en vigueur et duree 25
Epargne salariale 9
Evolution de la valeur du point 28
Evolution professionnelle des salaries 6
Extension 26

F

Faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les offices publics de l'habitat 34
Financement 12
Formation des equipes pour accueillir des personnes en situation de handicap 36
Formation des personnes en situation de handicap 36
Formation professionnelle 7, 16-19
Formation professionnelle a l'accord du 20 septembre 2005 13
Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social 9
Formation professionnelle tout au long de la vie au sein des organisations professionnelles de l'habitat social. 9-13

G

Generalites 1
Gestion des contributions conventionnelles 44
Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 40

L

Le droit individuel a la formation (DIF) 10
Les actions prioritaires de formation 12

M

Maintien des autres clauses 20, 23, 32-34
Maladie, regime complementaire sante, prevoyance 8
Mesures d'accompagnement et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 36
Mesures en matiere de formation 36
Mise en place de la CPPNI 23
Mise en œuvre d'une politique globale pour l'emploi des travailleurs handicapés 35
Mise en œuvre et suivi 36
Mission nationale handicap 36
Modification article 2.2 20
Modification article 9.1 « Conges exceptionnel » 23
Modification de l'article 1.8 de la convention collective nationale 24
Modification de l'article 12 relatif aux remunerations 33
Modification de l'article 9.1 « Conges exceptionnels » 23
Modification de la convention collective 20

N

Negociation annuelle obligatoire des salaires au 1er janvier 2013 31
Notification, depot et publicite 26
Nouvelle numerotation du code du travail 14

O

Objectif 35
Objet et champ d'application 19, 32, 33
OPCO Cohesion sociale 37

P

Periode d'essai 14
Periodes de professionnalisation 12
Plan de formation 10
Preambule 1, 13, 14, 23, 27, 37
Proces-verbal de desaccord du 11 decembre 2012 relatif a la negociation annuelle obligatoire des salaires au 1er janvier 2013 31
Programme d'actions pluriannuel en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap 35
Publicite 20, 32-34
Publicite de l'accord 20, 23

R

Realisation d'un diagnostic, conseil approfondi 35
Recours aux prestations externes 36
Regime complementaire sante, prevoyance 8
Remuneration 9, 26
Représentation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 43
Ressources de l'OPCO cohesion sociale 39
Revision de la classification 21
Rupture du contrat de travail a duree indeterminee 5

S

Salaires 26-30
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2013 30
Salaires minima au 1er janvier 2014 31
Salaires minima conventionnels au 1er janvier 2015 32
Salaires minima conventionnels au 1er janvier 2016 33
Salaires pour les années 2011 et 2012 30
Sections paritaires professionnelles (SPP) 42
Substitution de la notion de « CPPNI » a celle de « commission paritaire nationale » 25
Suivi de l'accord et clause de rendez-vous 25

T

Temps partiel 19
Texte de base 1, 34, 37
Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 38
Titre II Ressources de l'OPCO cohesion sociale 39
Titre III Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 40
Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP) 42
Titre IX Autres dispositions 44
Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 43
Titre VI Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 43
Titre VII Gestion des contributions conventionnelles 44
Titre VIII Dispositions diverses 44
Tutorat 12

