

Convention collective

HLM - Sociétés coopératives



N° de brochure : 3191

N° IDCC : 1588

Date de dernière mise à jour : 2020-05-06

Sommaire

Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.	1
Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Application volontaire de la convention collective.	1
Durée, révision et dénonciation de la convention collective	1
Droit syndical	1
Droit syndical	1
Représentation du personnel	2
Commission paritaire nationale	3
Commission paritaire nationale	3
Personnel des sociétés coopératives d'HLM	4
Définition	4
Recrutement	4
Procédure de recrutement	4
Personnel sous contrat à durée indéterminée : période d'essai	4
Personnel sous contrat à durée déterminée	4
Droits des personnels à l'essai et des contrats à durée déterminée	4
Classification	5
Discipline	5
Préavis et indemnités	5
Préavis et indemnité de licenciement	5
Licenciement collectif	5
Age de fin de carrière	5
Indemnité de fin de carrière	5
Congés	6
Maladie - Accident du travail	6
Rémunération	7
Allocations diverses	7
Prime d'ancienneté	7
Gratification de fin d'année	7
Primes de vacances	7
Indemnité de fonctions	7
Frais de déplacement - Achat de véhicule	7
Retraite et prévoyance	7
Retraite	8
Prévoyance	8
Durée du travail	8
Formation professionnelle	8
Textes Attachés	9
Annexe : classification convention collective nationale du 15 mai 1990	9
Classification des emplois des personnels des sociétés coopératives d'HLM	9
Avenant n° 6 du 26 mars 2003 portant réactualisation de la convention collective	10
Accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie	10
Préambule	10
Champ d'application	11
Le nouveau droit individuel à la formation (DIF)	11
Les contrats et les périodes de professionnalisation	11
Contrats de professionnalisation	11
Périodes de professionnalisation	12
Financement des contrats et périodes de professionnalisation	12
Tutorat	12
Commission paritaire nationale emploi et formation	13
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	13
Principe de non-dérogation	13
Révision	13
Avenant du 1er avril 2010 relatif à la mise à jour de la convention	14
Préambule	14
Avenant du 14 mai 2012 à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle	20
Avenant n° 9 du 14 mai 2012 relatif à la mise à jour de la convention	20
Préambule	21
Avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification des emplois	21
Avenant du 29 novembre 2012 à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	25
Accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel	25
Préambule	25
Adhésion par lettre du 15 juillet 2014 de la FPSPS FO à l'accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel	27
Avenant n° 12 du 18 décembre 2014 à l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification	27
Avenant n° 13 du 18 décembre 2014 relatif à l'article 30 « Formation professionnelle » de la convention	28
Avenant n° 14 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime de vacances	29
Avenant n° 15 du 8 juin 2015 portant modification des articles 7 et 20 relatifs au recrutement et à la rémunération	29
Avenant n° 16 du 17 mars 2016 modifiant l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification des emplois	30
Accord du 19 janvier 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	31
Préambule	31
Textes Salaires	32
Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif aux salaires	32
Accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	33
Avenant n° 11 du 14 mai 2012 relatif aux rémunérations	33
Accord du 4 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016	34
Accord du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017	35
Protocole d'accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires pour l'année 2018	35
Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics d'aménagement et de construction (OPAC)	36

<i>Champ d'application</i>	36
<i>Le droit individuel à la formation (DIF)</i>	36
<i>La professionnalisation</i>	37
<i>Principe de non-dérogation</i>	39
<i>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications</i>	39
<i>Suivi de l'accord</i>	40
<i>Révision</i>	40
<i>Droit individuel à la formation Formulaire de demande</i>	40
Accord du 29 novembre 2012 relatif à l'emploi des seniors	40
<i>Préambule</i>	40
<i>Chapitre Ier Dispositions générales</i>	40
<i>Chapitre II Objet de l'accord</i>	41
<i>Chapitre III Actions en faveur du maintien des seniors dans l'emploi</i>	41
<i>Chapitre IV Application et suivi de l'accord</i>	42
Accord du 29 novembre 2012 relatif à l'emploi des seniors	42
<i>Préambule</i>	42
<i>Chapitre Ier Dispositions générales</i>	42
<i>Chapitre II Objet de l'accord</i>	42
<i>Chapitre III Actions en faveur du maintien des seniors dans l'emploi</i>	43
<i>Chapitre IV Application et suivi de l'accord</i>	43
<i>Textes Attachés</i>	43
Rectificatif du 14 septembre 2013 au BOH n° 2013-25 du 13 juillet 2013	43
Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	43
<i>Préambule</i>	44
<i>Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale</i>	45
<i>Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale</i>	46
<i>Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale</i>	47
<i>Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)</i>	49
<i>Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires</i>	50
<i>Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale</i>	50
<i>Titre VII Gestion des contributions conventionnelles</i>	50
<i>Titre VIII Dispositions diverses</i>	51
<i>Titre IX Autres dispositions</i>	51
<i>Annexe</i>	51
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 du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue en application des dispositions du code du travail. Elle a pour objet de régler les rapports entre les sociétés coopératives d'HLM, dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L. 422-3 à L. 422-3-2 et L. 422-12 à L. 422-19 du code de la construction et de l'habitation, et leurs salariés.

Le champ géographique de la convention collective couvre les départements métropolitains et d'outre-mer et territoires d'outre-mer.

La convention est applicable au personnel détaché dans les agences et bureaux auxiliaires ainsi que dans les organisations fédérales ou syndicales sauf dispositions particulières, contractuelles ou légales.

Un exemplaire de la présente convention doit obligatoirement être remis par l'employeur à tout nouveau salarié.

Application volontaire de la convention collective.

Article 1-Bis

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 26-3-2003 BOCC 2003-16.

Des entreprises ou groupements qui ne relèvent pas de son champ d'application peuvent faire une application volontaire de la convention collective des sociétés coopératives d'HLM.

Durée, révision et dénonciation de la convention collective

Article 2

En vigueur non étendu

Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter de sa date de signature.

Dénonciation

Elle pourra être dénoncée à tout moment par lettre recommandée par les différentes parties conformément à la loi.

Elle ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages individuels acquis pour ceux qui en bénéficient à la date de la signature.

En cas de dénonciation, la partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet sur les points à négocier.

La dénonciation de la convention collective donne lieu à dépôt selon les formalités prévues par le code du travail. Le conseil des prud'hommes en est informé en bonne et due forme.

Lorsque la dénonciation émane de la fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ou de la totalité 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 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

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

Les organisations syndicales non signataires perdent leur droit à siéger en commission paritaire mais elles retrouveront ce droit en cas d'adhésion ultérieure à la convention.

Il est rappelé le caractère minimal des conditions exposées et la possibilité laissée à chaque société de conclure localement des accords complémentaires.

Révision

Lorsqu'une partie contractante envisagera une révision de portée limitée, elle pourra présenter sa demande sans que celle-ci entraîne la dénonciation de la convention.

L'introduction de la demande se fera dans les mêmes conditions que lorsqu'il s'agit d'une dénonciation.

Aucune modification ne pourra être apportée aux termes de cette convention sans accord préalable entre la fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM et le ou les syndicats signataires ou ayant adhéré à la présente convention.

Droit syndical

Droit syndical

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Préambule

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à respecter et faire respecter la liberté individuelle de tout employeur et salarié, le droit pour chacun d'appartenir à un syndicat.

Elles s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner soit la liberté syndicale, soit la liberté du travail.

L'employeur s'engage, en outre, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter sa décision en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, la classification, la rémunération, les mesures de discipline ou de licenciement.

Si un salarié conteste le motif de licenciement comme ayant été effectué en violation de la liberté syndicale ci-dessus rappelée, salarié et employeur s'emploieront à reconnaître les faits dans une phase facultative de conciliation au sein de l'entreprise et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

3.2. Exercice du droit syndical

a) Pour favoriser une diffusion de l'information le plus largement possible, chaque société dans laquelle existe une représentation syndicale mettra à disposition des délégués syndicaux un panneau permettant l'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de la société. Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la communication sera remis à l'employeur. Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la distribution des informations émanant des organisations syndicales leur sera transmise par courrier à la charge de la société.

b) Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte de la société, y compris pendant le temps de travail. Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement des services.

c) La mise à disposition de locaux, leur aménagement, ainsi que leur dotation en matériel, notamment informatique, dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi pour la ou les sections syndicales, ainsi que celle des fichiers internet, messagerie et intranet utilisés dans la société, feront l'objet d'une négociation collective au sein de la société.

d) La possibilité pour les salariés, pendant leur temps de travail, de pouvoir assister aux réunions des organisations syndicales reconnues représentatives se tenant dans l'enceinte de la société, mais en dehors des locaux de travail fera l'objet d'une négociation collective au sein de la société.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par les articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du responsable de la société ou de son représentant.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local syndical ou pour répondre à sa demande, la section syndicale pourra disposer d'une salle qui devra lui être affectée par le responsable de la société ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service.

e) Les organisations syndicales représentées dans la société peuvent inviter l'un de ses salariés disposant ou non d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical à assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus.

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur pourra accorder en fonction des nécessités de service ne bénéficiera qu'à un salarié par organisation syndicale et sera limitée à 1 jour par an. Elle sera accordée sur justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Un jour supplémentaire d'absence, mais sans solde, pourra être accordé dans les mêmes conditions.

f) Pour couvrir leurs déplacements dans l'exercice de leurs fonctions, l'assurance des représentants du personnel, des délégués syndicaux et représentants syndicaux au comité d'entreprise et des membres du CHSCT est de droit.

3.3. Formation syndicale

Le congé de formation économique, sociale et syndicale auquel peut prétendre tout salarié est régi par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Il permet aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés.

3.4. Déroulement de carrière

Les délégués syndicaux, les représentants du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et les membres du CHSCT bénéficieront à leur demande d'un entretien annuel avec le responsable de la société, son représentant ou le responsable des ressources humaines, au cours duquel seront examinés :

- leur positionnement professionnel ;
- le déroulement de leur carrière ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- les difficultés rencontrées lors de l'exercice du mandat ;
- les compétences développées dans le cadre de l'exercice de leur mandat ;
- les motifs d'une stagnation éventuelle du salaire de base.

3.5. Heures de délégation

Le temps occasionné pour l'exercice des mandats syndicaux et électifs dans le cadre de l'organisme sera pris en charge par la société, dans la limite du crédit d'heures rémunérées, tel qu'il résulte de la législation en vigueur (art.L. 2143-13 à L. 2143-19 et L. 2325-6 à L. 2325-10 du code du travail).

Cette disposition ne contrevient pas au droit d'usage des crédits d'heures.

Le crédit d'heures des délégués syndicaux est égal à :

- 2 heures par mois dans les sociétés de 10 salariés et moins ;
- 3,5 heures par mois dans les sociétés de 11 à 20 salariés ;
- 7 heures par mois dans les sociétés de 21 à 49 salariés ;
- 12 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 17 heures par mois dans les sociétés de 151 salariés à 500 salariés
- 20 heures par mois dans les sociétés de plus de 500 salariés.

3.6. Développement du paritarisme

Mandats externes

Lorsqu'il siège dans une instance nationale paritaire de la branche des sociétés coopératives, tout salarié mandaté par une organisation syndicale a le droit de s'absenter pour participer aux réunions de ces instances.

Le maintien du salaire prévu par la loi dans le cas d'absences permettant de participer notamment à des instances de formation ou à la négociation collective d'entreprise est étendu aux absences justifiées par la participation aux séances de négociation collective nationale tenues au niveau de la branche professionnelle des coopératives mais hors du cadre d'une commission paritaire nationale (exemple : groupe paritaire de travail).

Représentation du personnel

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Délégués du personnel

Les sociétés employant au moins 11 salariés doivent organiser des élections de délégués du personnel, titulaires et suppléants.

Le nombre de délégués, variable selon l'importance de la société, est précisé par les dispositions du code du travail.

Leurs attributions sont définies par les dispositions du code du travail : ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application du code du travail.

4.2. Comité d'entreprise

Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser tous les 2 ans des élections en vue d'établir la composition de la représentation du personnel au sein de ce comité.

Une délégation unique du personnel dans laquelle les délégués du personnel constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise est possible dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette représentation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés par le code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont énoncées dans le code du travail. D'une manière générale, le comité d'entreprise exerce un rôle consultatif dans le domaine économique de l'entreprise.

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

4.3. Dispositions communes

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise disposent d'un crédit d'heures dont la durée est fixée par la loi (art.L. 2315-1 et L. 2325-6 du code du travail).

Dans les sociétés de 10 salariés et moins, les délégués du personnel ou les salariés mandatés en l'absence de délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures de délégation d'au moins 5 heures par mois pour l'exercice de leurs fonctions.

Ils bénéficient également de protections spéciales accordées par la loi en matière de licenciement.

4.4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être mis en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés.

A défaut du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les fonctions attribuées à ce comité.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, et veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Lorsqu'un risque grave est constaté dans la société ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé. En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance (référé).

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu à l'obligation de discrétion et au secret professionnel dans les mêmes termes que les membres du CHSCT.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés aux articles R. 4613-1 et R. 4613-2 du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront d'une protection contre les licenciements dans les mêmes conditions que les représentants du personnel.

Ils disposent également d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de la société et précisé aux articles L. 4614-3 à L. 4614-6 du code du travail.

Commission paritaire nationale

Commission paritaire nationale

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Institution et composition

Il est institué une commission paritaire nationale des personnels des coopératives HLM.

Elle est composée en nombre égal de :

- représentants de la fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ;
- représentants nommés par chaque organisation syndicale signataire ou adhérente.

Les membres suppléants sont en nombre correspondant.

Ces nombres pourront être modifiés, éventuellement, dans le cas de nouvelles parties contractantes.

5.2. Organisation

La commission paritaire nationale est présidée alternativement pendant 1 an par un représentant du collège employeurs et pendant 1 an par un représentant du collège salariés.

Le président est désigné par son collège. Il n'a pas de voix prépondérante dans les délibérations.

Un secrétaire pourra être choisi dans son sein ou en dehors de son sein mais, dans ce dernier cas, sans avoir voix délibérative.

5.3. 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 titulaire, son suppléant devient titulaire pour la séance.

Pour délibérer valablement, la commission doit atteindre au moins la moitié des membres titulaires de chaque collège.

Dans le cadre de l'application de cette disposition, si la commission paritaire ne peut se réunir valablement, le président doit adresser une nouvelle convocation aux membres titulaires dans les 8 jours ; dans ce cas, la commission paritaire nationale peut siéger valablement avec le tiers des membres titulaires de chaque collège.

Chaque réunion de la commission paritaire donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Les décisions d'ordre général sont portées à la connaissance des adhérents.

5.4. Participation des personnels à la commission paritaire

Les absences du personnel, motivées par la participation aux réunions de la commission paritaire, ne donnent pas lieu à retenue sur le salaire ou ses accessoires et ne sont pas déduits des droits à congés.

Les frais de déplacement des membres titulaires ou suppléants (salariés et employeurs) afférents à cette participation sont pris en charge sur justificatifs (transmis à la fédération nationale des sociétés coopératives HLM) au titre du fonctionnement du paritarisme de la branche (cf. art. 31).

Négociation collective

Pour préparer effectivement les séances de négociation collective nationale, les représentants des organisations syndicales, dûment mandatés, bénéficieront avant chaque réunion d'un temps de travail et de coordination équivalant à la durée prévue de la rencontre paritaire de négociation tenue, au niveau de la branche, dans le cadre d'une commission nationale paritaire ou d'un groupe paritaire de négociation collective.

Information des partenaires sociaux

Les membres titulaires des commissions paritaires de la branche seront abonnés aux publications périodiques de l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération nationale des sociétés coopératives HLM (actualités habitat...) par les soins du secrétariat des commissions paritaires au nom de la fédération.

Ces mêmes membres titulaires seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la fédération nationale des sociétés coopératives HLM.

5.5. Compétence

La commission paritaire nationale a pour vocation de :

- négocier et de conclure des accords concernant le personnel des sociétés coopératives d'HLM notamment en ce qui concerne l'évolution de la valeur du point et de la constante ;
- étudier et de décider des modifications qui peuvent être apportées à la présente convention ;
- émettre un avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention ;
- émettre un avis sur les différends qui lui sont soumis, après avoir recueilli l'avis des parties ;
- arbitrer les litiges collectifs portant sur l'interprétation de la présente convention collective qui lui sont soumis à la demande des parties.

Pour délibérer valablement, la commission doit être paritaire, les avis de la commission paritaire étant donnés à la majorité des voix.

Chaque réunion de la commission paritaire donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Les décisions d'ordre général sont portées à la connaissance des adhérents.

5.6. Négociation annuelle

Lors de la négociation annuelle de la branche sur les effectifs et les salaires, toutes les organisations syndicales représentatives sont invitées à la séance de négociation.

5.7. Saisine de la commission

La commission paritaire est saisie à la requête de la partie la plus diligente et par écrit. Elle doit examiner les cas litigieux à sa plus prochaine session.

En cas de retour à l'arbitrage consécutif à un conflit collectif, la saisine doit être effectuée à la fois par un représentant des salariés et par l'employeur ou son représentant.

Chacun procédera à la désignation d'un arbitre.

En cas d'accord entre les arbitres, leur décision s'imposera aux parties ; en cas contraire, les arbitres désigneront un tiers-arbitre pour les départager.

Les sentences arbitrales peuvent faire l'objet d'un recours uniquement devant la cour supérieure d'arbitrage pour excès de pouvoir ou violation de la loi.

Personnel des sociétés coopératives d'HLM

Définition

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 26-3-2003 BOCC 2003-16.

Le personnel des sociétés coopératives comprend notamment :

1. des titulaires sous contrat à durée indéterminée, à temps complet ou partiel, divisés en :
 - a) cadres ;
 - b) vendeurs et agents de maîtrise ;
 - c) personnel d'exécution ;
 - d) personnel d'entretien et de gardiennage ;
2. du personnel sous contrat à durée déterminée ;
3. du personnel en période d'essai ;
4. ainsi que l'ensemble du personnel en contrat d'alternance et/ou lié à la politique de l'emploi.

Recrutement

Article 7

En vigueur non étendu

Il est procédé au recrutement du personnel soit au choix, soit sur concours, soit sur titres ou références.

Chaque embauche sera confirmée par une lettre ou un contrat d'embauche, dans lequel la fonction de l'intéressé et sa classification seront nettement définies, ainsi que le mode de rémunération, et où sera précisée la date de prise en considération pour fixer le point de départ de son ancienneté dans la société.

Toutefois lorsque le recrutement résultera de la mutation d'un salarié en service dans une société du même groupe appliquant la même convention, le contrat prendra en compte l'ancienneté déjà acquise.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant un changement d'appointements ou de classification, cette modification fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Procédure de recrutement

Article 8

En vigueur non étendu

L'embauche est subordonnée aux résultats d'un examen pratiqué par le médecin du travail de la société.

Un dossier peut être exigé comprenant notamment :

1. Un justificatif d'identité.
2. Une copie des diplômes ou certificats.

Les frais afférents à la constitution du dossier sont, pour les candidats embauchés, à la charge de la société.

Aucune personne ne peut-être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs discriminatoires énoncés aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail (sexe, religion, mœurs, situation de famille, activités syndicales ou mutualistes, par exemple).

Le candidat doit être informé au préalable des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard conformément au code du travail.

Personnel sous contrat à durée indéterminée : période d'essai

Article 9

En vigueur non étendu

Il est rappelé que la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a instauré des durées maximales de période d'essai à savoir :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Le présent accord n'a pas prévu la possibilité de renouveler la période d'essai.

Pour ce qui concerne le personnel de gardiennage, celui-ci ne pourra être obligé à quitter son logement avant un délai minimum de 3 mois, ou sans le paiement d'une indemnité égale au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui qu'il occupe et des avantages en nature qu'il reçoit du propriétaire.

Personnel sous contrat à durée déterminée

Article 10

En vigueur non étendu

Le recrutement par contrat à durée déterminée du personnel prévu en annexes de la présente convention ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société.

Le recours au contrat à durée déterminée est possible notamment dans les cas suivants :

- absences temporaires ou suspension du contrat de travail d'un titulaire ou d'un remplaçant sous contrat à durée déterminée ;
- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- travaux temporaires ;
- dispositions réglementaires favorisant l'embauche ;
- complément de formation professionnelle visée par le code du travail.

Droits des personnels à l'essai et des contrats à durée déterminée

Article 11

En vigueur non étendu

Les droits du personnel à l'essai sont les mêmes que ceux du personnel titulaire, sauf pour :

- les préavis de rupture de contrat de travail ;
- les indemnités de licenciement visées à l'article 14.

Toute rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance tels que prévus par le code du travail (art.L. 1221-25 et L. 1221-26).

Les droits du personnel sous contrat à durée déterminée sont tous identiques à ceux du personnel sous contrat à durée indéterminée, sauf pour les préavis, indemnités de licenciement qui sont réglés conformément aux dispositions légales en vigueur, l'indemnité de maladie visée à l'article 19 b.

Classification

Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 26-3-2003 BOCC 2003-16.

Les classifications des emplois des personnels d'exécution, vendeurs, agents de maîtrise, des emplois du personnel cadre et du personnel de gardiennage et d'entretien sont fixées aux annexes I, II, III et IV de la présente convention.

Conformément au premier paragraphe du préambule, ces classifications déterminent des conditions minimales.

Discipline

Article 13

En vigueur non étendu

Dans le cas d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, les mesures suivantes peuvent être prises :

- avertissement avec inscription au dossier ;
- mise à pied sans traitement (3 jours maximum) ;
- licenciement pour motif réel et sérieux ;
- licenciement pour faute grave ;
- licenciement pour faute lourde.

L'employeur peut appliquer l'une ou l'autre des sanctions précitées en fonction de la gravité de la faute.

Toutes les mesures disciplinaires sont prises par le responsable de la société, après avis du chef de service du salarié en cause, l'intéressé, s'il le désire, ayant été entendu en présence d'une personne de son choix appartenant à la société.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, le salarié sera suspendu jusqu'à la décision définitive qui devra intervenir dans un délai maximum de 1 mois de date à date.

La suspension doit être formulée par courrier et n'entraîne pas la privation du salaire.

Le licenciement des directeurs, secrétaires généraux et directeurs adjoints nommés par le conseil d'administration est de la seule compétence de ces conseils dans le respect des règles légales en matière de licenciement du contrat de travail.

Préavis et indemnités

Préavis et indemnité de licenciement

Article 14

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement collectif

Article 15

En vigueur non étendu

En cas de licenciement collectif motivé par une réduction d'activité, l'ordre de licenciement à établir après consultation des délégués du personnel ou, s'il existe, du comité d'entreprise, tiendra compte de certaines considérations, et, en particulier, des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille et des nécessités du service.

N'est pas considéré comme licenciement tout transfert ou détachement de personnel dans un autre organisme du même groupe ayant un siège social commun appliquant ou s'engageant à appliquer la présente convention et à maintenir la situation acquise dans le précédent organisme.

Age de fin de carrière

Article 16

En vigueur non étendu

Le départ du personnel intervient à l'initiative du salarié ou de l'employeur selon les dispositions légales en vigueur.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le délai de préavis sera de 3 mois. En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, le délai de préavis sera celui fixé par l'article L. 1234-1 du code du travail.

Indemnité de fin de carrière

Article 17

En vigueur non étendu

En cas de départ à l'initiative du salarié cette indemnité est égale :

- 0 à 8 ans de services : néant ;
- 8 ans révolus de services : 2 mois de salaire brut.

A ces 2 mois s'ajoute 1/4 de mois par année de services au-delà de 8 ans et jusqu'à 15 ans de services.

Au-delà de 15 ans, il est ajouté 1/6 de mois par année de services supplémentaires. Toutefois, l'indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire brut.

L'assiette de l'indemnité de fin de carrière est la même que celle de l'indemnité de licenciement fixée à l'article 14.

Pour les salariés ayant exercé une période d'activité à temps partiel au cours des 2 dernières années, et uniquement pour ces 2 dernières années, le salaire pris en considération sera le salaire calculé pour un temps complet.

Pour le calcul de cette indemnité, n'est pas considéré comme changement de société tout transfert ou détachement de personnel dans un autre organisme du même groupe ayant un siège social commun appliquant ou s'engageant à appliquer la présente convention et à maintenir la situation acquise dans le précédent organisme.

Les périodes de suspension du contrat de travail suivant les dispositions légales en vigueur peuvent venir en déduction pour le calcul de l'ancienneté dans la

société.

En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié âgé de 65 ans au moins et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse, au titre de la sécurité sociale au taux plein, percevra la plus élevée des indemnités ci-dessous :

- soit l'indemnité légale de licenciement ;
- soit l'indemnité conventionnelle de fin en retraite précitée.

Congés

Article 18

En vigueur non étendu

a) Congés annuels

En plus des fêtes légales, il est accordé un congé annuel de 30 jours ouvrables, après une année de services effectifs pour l'ensemble avec 1 jour supplémentaire par 5 années de services au 31 mai, dans la limite de 5 jours.

Les salariés ayant moins de 1 an de présence bénéficieront d'un congé de 2,5 jours par mois de présence.

Les salariés bénéficient également des jours de fractionnement tels que prévus à l'article L. 3141-19 du code du travail.

L'ordre des congés sera réglé chaque année avant le 1er mars, après consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Lorsqu'un salarié prend son congé, il peut demander avant de partir à percevoir ses appointements pour la durée du congé.

b) Congés pour événements familiaux et personnels

Des congés pour événements familiaux et personnels seront accordés ainsi qu'il suit :

Mariage :

- en cas de mariage du salarié : 6 jours ouvrables de congés ;
- en cas de mariage de l'enfant du salarié : 2 jours ouvrables de congés.

Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables de congés.

Déménagement :

En cas de déménagement du salarié : 1 jour ouvrable de congé. Ce droit est ouvert une seule fois par année civile.

Maladie grave ou intervention chirurgicale du conjoint (ou concubin ou partenaire dans le cadre d'un Pacs) ou des enfants : à concurrence de 3 jours par année civile sur présentation d'un certificat médical.

Décès :

- en cas de décès du conjoint, ou concubin notoire, ou de partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, des ascendants ou descendants en ligne directe : 3 jours de congés pouvant être portés à 5 jours ouvrables si le salarié est obligé à un déplacement en un lieu situé à plus de 300 kilomètres de son domicile ;
- en cas de décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs et beaux-parents : 2 jours ouvrables de congés.

Les congés pour événements familiaux et personnels, éventuellement fractionnables si une situation exceptionnelle l'exige, doivent être pris au moment de l'événement qui les motive ; si cet événement intervient pendant les congés payés, le congé correspondant n'est pas dû par l'employeur.

c) Congés spéciaux

Maternité :

Tout salarié titulaire en état de grossesse a droit à un congé correspondant à l'arrêt légal de travail pour les périodes précédant et suivant la date prévue de l'accouchement. Pendant ces temps, son salaire mensuel complet lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et l'indemnité journalière d'arrêt de travail qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes les autres caisses auxquelles cotise la société.

Périodes obligatoires prévues par la loi (périodes militaires, jury d'assise ?) :

Tout salarié en CDI aura droit, pendant cette période, à une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel complet et le montant des indemnités versées par l'Etat qu'il touchera à ce titre.

Maladie - Accident du travail

Article 19

En vigueur non étendu

1. Maladie

a) Incidences de la maladie sur l'emploi

Les absences résultant de maladie, justifiées par l'intéressé dans les 48 heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite médicale.

b) Conditions d'indemnisation de la maladie

Pendant les 3 premiers mois de la maladie dûment constatée au sens de la sécurité sociale, le salaire mensuel net du salarié titulaire lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre le salaire mensuel net et l'indemnité qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de tous autres caisses ou régimes de prévoyance auxquels cotise la société.

Après 5 ans de présence, le salarié malade percevra pendant les 3 mois qui suivent une indemnité égale à la moitié de la différence entre le salaire mensuel net et l'indemnité journalière qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

Après 10 ans de présence effective dans la société, le salarié malade percevra pendant une période de 6 mois une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel net et l'indemnité journalière qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale ou de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

Cependant l'effort financier de l'employeur, tel qu'il vient d'être défini dans les précédents alinéas du paragraphe b, est limité aux périodes cumulées de maladie comprises dans une durée de travail de 12 mois. En cas de rechute en maladie du salarié au cours de cette même période de 12 mois, l'employeur sera dégagé d'une nouvelle indemnisation.

Pour le calcul des droits, chaque période de 12 mois s'apprécie à partir de la date anniversaire d'embauche.

Pour les vendeurs commissionnés le salaire moyen mensuel de référence est composé de la partie fixe et du 1/12 des commissions perçues pendant les 12 mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion de la prime de vacances et de la gratification de fin d'année.

Les périodes de maladie sont considérées comme du temps de services effectifs pour la détermination de l'ancienneté.

Le salarié en arrêt maladie ne pourra pas bénéficier d'une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été présent pendant la période concernée.

2. Accident du travail

Les absences occasionnées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ne pourront pas entraîner de rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale ; en tout état de cause et pendant cette même période, le salaire mensuel complet

du salarié lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre le salaire mensuel complet et l'indemnité qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

(Anciennement article 20).

Rémunération

Article 20

En vigueur non étendu

A. - Vendeurs commissionnés

Pour l'emploi des vendeurs commissionnés, le salaire moyen mensuel de référence est composé de :

- la partie fixe ;
- le 12e des commissions perçues pendant les 12 mois ;
- la gratification de fin d'année, sauf pour le calcul de l'indemnité compensatrice de perte de salaire en cas de maladie.

Les emplois des salariés exerçant des fonctions commerciales et rémunérés à la commission ne doivent pas être cotés. Leur salaire minimal est égal au Smic.

B. - Autres catégories de personnel

Pour les autres emplois que ceux de vendeurs commissionnés, les parties conviennent que le salaire complet est constitué par :

1. La rémunération minimale de base correspondant à l'emploi considéré tel que défini dans l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 ;
2. La prime d'ancienneté au sens de l'article 21 de la convention collective.

Ces salaires minimaux correspondent à la durée légale en vigueur.

Ils sont définis, pour le personnel payé mensuellement, par la commission paritaire nationale.

Allocations diverses

Prime d'ancienneté

Article 21

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(Anciennement article 22).

Gratification de fin d'année

Article 22

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(Anciennement article 23).

Primes de vacances

Article 23

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de fonctions

Article 24

En vigueur non étendu

Une indemnité de fonctions annuelle pourra être attribuée aux directeurs.

Son montant est alors fixé par le conseil d'administration.

(Anciennement article 25).

Frais de déplacement - Achat de véhicule

Article 25

En vigueur non étendu

a) Les frais de déplacements professionnels engagés sont réglés, à la convenance de la société, soit par remboursement sur justification, soit par paiement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est décidé par le conseil d'administration.

Lorsque le conseil d'administration n'a pas pris de décision en la matière, le remboursement s'effectue ainsi :

Frais kilométriques : remboursement effectué en fonction du barème élaboré par la direction générale des impôts.

Autres frais de déplacements : 2 repas + découcher = remboursement sur la base d'une indemnité de mission pour le groupe I des personnels civils de l'Etat en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966.

2 repas ou 1 découcher + 1 petit déjeuner = la moitié de l'indemnité complète ci-dessus.

1 repas = le quart de l'indemnité complète.

b) La société pourra consentir des prêts pour l'achat d'un véhicule nécessaire à l'exécution du service.

(Anciennement article 26).

Retraite et prévoyance

Retraite

Article 26

En vigueur non étendu

Cadres

Le personnel " cadres " bénéficie de la retraite complémentaire et du régime de prévoyance des cadres en application de la convention collective nationale du 14 mars 1947, étendue aux cadres des sociétés coopératives d'HLM par avenant du 27 mars 1950, homologué par arrêté du ministre du travail en date du 17 décembre 1951.

De plus, le personnel " cadres " bénéficie d'un régime de retraite complémentaire sur la tranche A (dans la limite du plafond de la sécurité sociale) en application des règles légales en vigueur.

Non-cadres

L'ensemble du personnel non cadre bénéficie d'un régime de retraite complémentaire au taux minimum légal applicable.

(Anciennement article 27).

Prévoyance

Article 27

En vigueur non étendu

Il est apparu logique dans un système coopératif d'instaurer un régime de prévoyance harmonisé bénéficiant à l'ensemble du personnel.

Les sociétés coopératives d'HLM dépourvues d'un régime de prévoyance doivent mettre en place un tel régime, en souscrivant un contrat d'assurance groupe auprès d'un organisme assureur, dans un délai de 1 an, pour garantir les risques ci-dessous.

Le taux de cotisation au régime de prévoyance, pouvant être géré par la caisse de retraite complémentaire, est réparti pour moitié entre la société et les salariés.

Incapacité temporaire : 20 % du salaire du 91e jour à la fin des 3 années de maladie.

Invalidité : 20 % du salaire.

Capital décès :

1. En cas de décès du salarié, son conjoint perçoit 1 an de traitement dans le cadre d'un contrat d'assurance groupe contracté par la société.
2. En cas de décès du conjoint du salarié, ce dernier reçoit 2 mois de salaire. Cette garantie disparaît lorsque le salarié quitte la société.
3. En cas de décès, dans un délai maximum de 1 an, du conjoint du salarié décédé, un capital décès correspondant à 6 mois de salaire est attribué à chacun des orphelins mineurs.

Il est précisé que ce capital n'est pas versé si un capital décès équivalent a déjà été servi en application de dispositions particulières d'un accord d'entreprise.

(Anciennement article 28).

Durée du travail

Article 28

En vigueur non étendu

1. Personnel cadres, personnel d'exécution et d'entretien, agents de maîtrise

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail seront déterminés par la direction et le conseil d'administration, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Toutes les heures faites par le personnel en supplément de la durée légale seront rétribuées conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

2. Durée du travail du personnel de gardiennage

Les horaires de travail seront déterminés par la direction et le conseil d'administration, dans le cadre des lois en vigueur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

(Anciennement article 29).

Formation professionnelle

Article 30

En vigueur non étendu

La politique de formation dans la branche des sociétés coopératives d'HLM repose sur les objectifs suivants :

- permettre aux salariés de la branche de bénéficier d'actions de formation dans le cadre du plan de formation des sociétés tout au long de leur vie professionnelle ;
- homogénéiser l'accès à la formation quel que soit l'effectif de la société ;
- favoriser l'adaptation des coopératives aux nouveaux enjeux et permettre leur développement ;
- renforcer le professionnalisme des sociétés et de leurs collaborateurs ;
- faciliter la cohérence des pratiques et multiplier les échanges de méthodes et d'expériences.

Considérant ces objectifs, la simple utilisation de la formation comme « boîte à outils » ou de stricte adaptation au poste de travail ne saurait suffire. A ce titre, la loi du 5 mars 2014, en mettant au centre le développement des compétences et les parcours certifiants renforçant la responsabilité de chacun dans le processus de formation tout au long de la vie, appelle le regroupement de moyens pour anticiper les évolutions, conforter les emplois existants, en éviter l'obsolescence, et permettre par les voies de l'alternance d'adapter les jeunes à notre milieu professionnel, tout cela concourant à la sauvegarde et au développement de nos coopératives.

Au regard de ce qui précède, il semble important notamment de développer des formations généralistes interdisciplinaires visant à doter les professionnels de nos entreprises, et ce quel que soit leur niveau hiérarchique, de clés de compréhension et d'analyse du contexte dans lequel s'insère leur action professionnelle, afin de favoriser des pratiques adaptées pertinentes et évolutives.

Pour atteindre ces objectifs, il est décidé de maintenir le pourcentage de la masse salariale collecté :

(En pourcentage.)

Tranche	Plan LEGAL	Plan conventionnel	Professionalisation	CIF CDI	CPF	FPSPP	Total
---------	------------	--------------------	---------------------	---------	-----	-------	-------

Moins de 10 salariés	0,40	1,289	0,15				1,839
De 10 à 19 salariés	0,20	0,839	0,30	0,15	0,20	0,15	1,84
De 20 à 49 salariés	0,20	1,389	0,30	0,15	0,20	0,15	2,389
De 50 salariés et plus	0,10	1,389	0,30	0,20	0,20	0,20	2,39

La commission paritaire, instituée en commission « formation », est chargée du contrôle et du suivi du dispositif ainsi mis en place et du budget qui lui est consacré.

La mise en œuvre de ce dispositif prend effet à compter de la collecte au titre de l'exercice 2015.

Article 32

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 26-3-2003 BOCC 2003-16.

Les deux parties demandent à la fédération des sociétés coopératives de procéder à l'édition du nouveau texte, incorporant les modifications effectuées jusqu'à l'avenant n° 6, qui s'intitulera 'convention collective du personnel des sociétés coopératives du 15 mai 1990 révisé, mars 2003'.

Annexe : classification convention collective nationale du 15 mai 1990

Classification des emplois des personnels des sociétés coopératives d'HLM

En vigueur non étendu

Les présentes annexes à la convention collective des personnels des sociétés coopératives d'HLM ont pour objet de définir un minimum de points pour chacune des classes d'emplois.

Le nombre de points attribués à un emploi peut dépasser le minimum fixé pour la classe supérieure sans pour autant entraîner pour celui-ci un passage automatique à ladite classe.

Les conditions de rémunération des salariés concernés par une suppression de leurs fonctions dans la classification sont déterminées par référence aux emplois visés par la classification qui paraissent les plus voisins du poste tenu et qui comportent un salaire égal ou immédiatement supérieur.

ANNEXE I

Remplacée par Avenant n° 10 du 14 mai 2012 BO 2013/07.

ANNEXE II

Remplacée par Avenant n° 10 du 14 mai 2012 BO 2013/07.

ANNEXE III

Remplacée par Avenant n° 10 du 14 mai 2012 BO 2013/07.

ANNEXE IV

Personnel d'entretien et de gardiennage

1re catégorie :

- personnel d'entretien (bureaux et immeubles) ;
- femme de ménage : SMIC ;
- ouvrier spécialisé : SMIC ;
- ouvrier qualifié : 300 points ;
- ouvrier hautement qualifié : 305 points ;
- ouvrier hautement qualifié possédant plusieurs qualifications : 315 points ;
- ouvrier hautement qualifié chargé de menus travaux administratifs et de réception de bâtiment : 325 points ;
- chef d'équipe : 375 points ;
- contremaître chargé de la surveillance du personnel, du contrôle des bons travaux, des travaux d'entretien : 405 points.

2e catégorie :

- veilleur de nuit, gardien remplaçant dont la durée de présence comporte l'application des équivalences (1) ;
- personnel non logé : SMIC ;
- aide-gardien, surveillant, personnel logé dont la durée de présence hebdomadaire comporte l'application des équivalences (2) : SMIC.

a) Rémunération principale :

- gardien d'immeubles : SMIC ;
- gardien chef : 305 points.

b) Avantages en nature (3) :

- logement gratuit ;
- consommation d'eau gratuite dans la limite de 50 mètres cubes par an ;
- éclairage : consommation d'électricité dans la limite de 76 kW par mois ;
- chauffage gratuit dans le cas de chauffage collectif. Indemnité équivalente à la valeur du chauffage gratuit dans les autres cas ;
- gaz : gratuit dans la limite de 374 kW/h par mois ;
- prime de vélomoteur : lorsqu'un gardien aura à s'occuper de plusieurs groupes d'habitation distants de plus de 500 mètres, il bénéficiera d'une prime mensuelle de vélomoteur dont le montant sera fixé par le conseil d'administration et ne pourra en aucun cas être inférieur à 3 fois la valeur du point ;
- prime d'ascenseur : 2 points supplémentaires par ascenseur en service avec un minimum de 4 points ;
- les frais de déplacement seront remboursés forfaitairement ou sur justificatifs, en application de l'article 32 de la convention.

Les personnels de gardiennage et d'entretien appelés à assurer un service continu pendant les heures de repas, en dehors de leur domicile, bénéficieront d'une prime de panier dont le montant sera égal à 1 fois et et demie la valeur du point.

Fait à Paris, le 26 mars 2003.

(1) 60 heures équivalent à 35 heures de travail effectif, les majorations pour heures supplémentaires intervenant au-delà des 60 heures de présence.

Avenant n° 6 du 26 mars 2003 portant réactualisation de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des sociétés coopératives d'habitation à loyer modéré,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT ; La CGT-FO ; Le SNHUHAB-CFE-CGC ; Le SNP-HLM,

Réactualisation de la convention collective

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires et adhérentes à la convention de 1990 ont décidé de procéder à une révision (1) ou 'toillettage' du texte signé en 1990 (incorporant ses avenants 1 à 5) par ajout, suppression ou modification d'articles et alinéas de la convention et de ses avenants ultérieurs.

Elles ont considéré depuis l'engagement des discussions en révision que cette simple actualisation des dispositions applicables, ainsi que la nouvelle présentation qui en résulte, effectuée 13 ans plus tard, ne modifient pas l'esprit et l'équilibre du texte initial signé en 1990.

En conséquence elles ont considéré qu'il n'y avait pas lieu de procéder à une dénonciation de la convention de 1990.

(1) Les employeurs et les organisations syndicales CFDT, SNP-HLM, CGT-FO, CGC et CGT (la CFTC n'a jamais donné suite aux courriers de convocation adressés lors de chaque réunion) se sont réunis régulièrement depuis l'année 2001 en formation de révision.

Réactualisation de la convention collective

Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 26-3-2003 BOCC 2003-16.

La convention collective de 1990 incorporant ses avenants n°s 1 à 5 est modifiée comme suit :

Articles 1er et 2

(voir ces articles)

Articles 3, 4 et 5

Il est procédé à partir de ces articles à une nouvelle numérotation de l'ensemble des articles de convention.

Les articles 3, 4 et 5 sont modifiés comme ci-après, par intégration de nouvelles dispositions (relatives à l'exercice du droit syndical, à la formation syndicale, au déroulement de carrière, aux heures de délégation, au développement du paritarisme, à la représentation du personnel) et par actualisation des dispositions relatives à la commission paritaire :

(voir ces articles)

Articles 6 à 13 (nouvelle numérotation)

(voir ces articles)

L'article 10 de la convention de 1990 est supprimé.

Les articles 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 de la convention de 1990 sont modifiés comme suit (nouvelle numérotation, ajout de titres, nouvelles rédactions de certains alinéas) :

(voir ces articles)

Articles 14 à 32 (nouvelle numérotation)

(voir ces articles)

Les articles 20 et 23 de la convention de 1990 sont supprimés. Les articles 36 et 37 sont supprimés par intégration dans l'article 1er.

Les articles 18 à 37 de la convention de 1990 sont modifiés comme suit (nouvelle numérotation, ajout de titres, nouvelles rédactions de certains alinéas) :

(voir ces articles)

ANNEXE : CLASSIFICATION

La classification des personnels de la convention de 1990 est modifiée comme suit :

(voir ces articles)

Accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des sociétés coopératives représentée par le président de sa délégation employeurs.
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 ; Syndicat national des personnels des coopératives d'HLM (SNPHLM).

Préambule

Formation professionnelle continue tout au long de la vie

En vigueur non étendu

La formation professionnelle continue tout au long de la vie a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer à leur promotion sociale.

La loi du 4 mai 2004 qui reprend les principales dispositions de l'accord national interprofessionnel entérine la création de 3 nouveaux dispositifs d'accès à la formation professionnelle dont l'articulation s'effectue autour d'un nouveau principe de codécision entre l'employeur et le salarié :

- droit individuel à la formation ;
- formation en dehors du temps de travail ;
- périodes de professionnalisation.

Ce nouveau dispositif très innovant recentre la formation sur la responsabilité individuelle du salarié, avec l'accord de l'entreprise, tout en impliquant davantage les branches dans la politique de formation. Il offre également la possibilité d'articuler plusieurs dispositions entre elles (telles que le DIF, le plan et la période de professionnalisation) au service d'un projet de formation qu'il relève de l'entreprise, du salarié ou des deux à la fois.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue s'effectue :

1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;

2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ;

3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation.

La branche des sociétés coopératives d'HLM est engagée dans une dynamique de développement autour de 3 enjeux :

- produire plus de logements : être les acteurs privilégiés de la relance de l'accession sociale à la propriété voulue par les pouvoirs publics et les Français par doublement de la production de logements en accession sociale d'ici à 2008, soit une part de marché nationale de 5 % ;
- produire mieux, en s'engageant dans le temps aux côtés des accédants dans la réussite de leur projet d'accession par le biais de la sécurisation HLM tout en apportant une réponse citoyenne aux enjeux posés par le développement durable ;
- produire partout en se positionnant comme des partenaires résolus des collectivités locales. Afin de répondre aux besoins, les coopératives d'HLM entendent être présentes sur tout le territoire, soit en dotant les coopératives inactives d'un projet, soit en suscitant la création de nouvelles coopératives d'HLM. La forme juridique de société coopérative d'intérêt collectif HLM (SCIC HLM) reconnue par la loi de rénovation urbaine dite loi ' Borloo ' du 1er août 2003 est l'outil privilégié de cette reconquête territoriale.

La mise en oeuvre de ce programme ne pourra se faire qu'avec l'adhésion et l'appui de l'ensemble des salariés des coopératives d'HLM à travers un développement de leurs compétences.

Les enjeux liés à la qualification professionnelle et à la promotion des salariés conduisent les signataires à s'engager à travers cet accord de manière volontariste dans les nouveaux outils mis en place par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, pour développer l'action des sociétés en direction de la professionnalisation accrue des salariés de la branche.

Elles entendent ainsi saisir pleinement l'opportunité que constitue cette réforme pour prolonger et amplifier les initiatives déjà prises en matière de formation professionnelle depuis de nombreuses années, et notamment depuis l'avenant du 7 novembre 1996 intégré à la convention collective instituant une cotisation additionnelle pour développer la formation professionnelle des salariés de la branche.

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, d'une part, et en référence à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et à l'avenant du 7 décembre 1994 désignant Habitat Formation comme organisme paritaire collecteur agréé de la branche des sociétés coopératives d'HLM, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Formation professionnelle continue tout au long de la vie

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord vise les sociétés et les salariés couverts par la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 réactualisée par l'avenant n° 6 du 26 mars 2003. Il s'applique au territoire métropolitain et départements d'outre-mer.

Le nouveau droit individuel à la formation (DIF)

Formation professionnelle continue tout au long de la vie

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Les contrats et les périodes de professionnalisation

Formation professionnelle continue tout au long de la vie

Article 3

En vigueur non étendu

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Contrats de professionnalisation

Formation professionnelle continue tout au long de la vie

Article 3.1

En vigueur non étendu

a) Définition

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2.

b) Durée du contrat ou de la période

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale sera portée à 24 mois pour les priorités suivantes :

- les métiers de l'accession sociale à la propriété ;
- les métiers de la gestion et du management au sein des sociétés coopératives (contrôle de gestion, comptabilité, gestion locative, ressources humaines ..) ;
- les métiers des nouvelles technologies de l'information appliquées au développement de la qualité des services rendus aux habitants ;
- les métiers liés à la gestion de copropriétés ;
- lorsque le contrat de professionnalisation vise à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de la branche des sociétés coopératives d'HLM.

Cette liste des métiers prioritaires pourra être actualisée chaque année par la commission paritaire nationale emploi et formation des sociétés coopératives d'HLM instituée par le présent accord.

c) Durée de la formation

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. La durée de ces actions de formation pourra être portée à 50 %, notamment pour des actions de formation qualifiantes.

d) Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature.

Dans la branche des sociétés coopératives d'HLM, la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, âgés de moins de 26 ans, ne pourra être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications ;
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans : 80 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications ;
- salariés âgés de moins de 21 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 75 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications ;
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 90 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications.

Les sociétés coopératives qui rencontrent des difficultés pourront faire appel au compte de groupe pour financer cet effort fait sur la rémunération des jeunes bénéficiaires.

Pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, âgés de plus de 26 ans, elle ne pourra être inférieure à 90 % de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications sans être inférieure au SMIC.

Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 981-1 peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Périodes de professionnalisation

Formation professionnelle continue tout au long de la vie

Article 3.2

En vigueur non étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail : il s'agit des titulaires de métiers confrontés à une évolution de l'environnement (gestion de prêts, etc.) nécessitant des actions de formation de maintien dans l'emploi ou de développement des compétences ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 : travailleurs reconnus handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, etc.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle des sociétés coopératives qui établira et actualisera chaque année une liste des actions prioritaires.

Pour 2004, 2005 et 2006, les 2 parties considèrent comme prioritaires :

- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de l'informatique et du multimédia ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la gestion immobilière et de la gestion locative, et de l'accession à la propriété ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les ressources humaines et le management ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers financiers ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la maîtrise d'ouvrage ;
- les actions permettant le maintien ou le renforcement de l'égalité professionnelle ;
- les actions de promotion sociale.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1. Dans les 2 cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Dans ce dernier cas elles ouvrent droit à une prise en charge complémentaire par le compte groupe de 50 % de la rémunération brute plus les charges sociales patronales.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Financement des contrats et périodes de professionnalisation

Formation professionnelle continue tout au long de la vie

Article 3.3

En vigueur non étendu

Les parties signataires donnent mandat à la CPNEF de la branche pour fixer les forfaits horaires qui seront appliqués par l'OPCA Uniformation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Tutorat

Formation professionnelle continue tout au long de la vie

Article 4

En vigueur non étendu

a) Principes généraux

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise au maximum 2 personnes bénéficiant des contrats et périodes de professionnalisation. L'employeur s'engage à assurer à celles-ci une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un

emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le ou les tuteurs doivent disposer du temps nécessaire pour assurer leurs fonctions auprès du bénéficiaire, et se former. Le volume horaire accordé au tuteur pour exercer sa mission fera l'objet d'un accord écrit entre l'entreprise et le ou les tuteurs.

b) Financement du tutorat

L'organisme collecteur prend en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation. En application du décret en vigueur, cette prise en charge est fixée à 15 Euros par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

L'organisme paritaire collecteur prendra également en charge la rémunération et les coûts de la formation liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 dans les conditions suivantes : 230 Euros par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois.

Commission paritaire nationale emploi et formation **Formation professionnelle continue tout au long de la vie**

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de créer une commission paritaire nationale emploi et formation qui se substituera à l'actuelle commission formation.

Elle est composée d'un représentant titulaire et suppléant nommé par chaque organisation syndicale et en nombre égal par la fédération des sociétés coopératives d'HLM.

Son fonctionnement est identique à celui de la commission paritaire nationale (participation aux réunions, secrétariat, présidence).

Cette commission a une attribution générale de promotion de la politique d'emploi et de formation.

Elle a pour mission notamment :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de définir les priorités de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Elle procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par le ministère de l'éducation et du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ;
- des actions de formation prioritaires telles que définies au titre du DIF et des contrats et périodes de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation continue (contenus, objectifs, validation) menés dans la branche ;
- des résultats des travaux menés au sein de l'observatoire concernant l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- des résultats du bilan d'application du suivi du présent accord.

La CPNEF se réunira chaque année afin de procéder au suivi et au bilan du présent accord.

En cas de besoin elle pourra également être saisie à la demande de l'une des deux parties.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications **Formation professionnelle continue tout au long de la vie**

Article 6

En vigueur non étendu

Il est institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des sociétés coopératives d'HLM qui a pour mission d'étudier l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles dans la branche.

Cet observatoire est géré par la CPNEF.

Le financement des travaux d'études décidés par la CPNEF est assuré par l'organisme paritaire collecteur au titre du 0,5 % mutualisé de la masse salariale en application du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004.

Les études réalisées, tant quantitatives que qualitatives, concernant les salariés, les emplois, les compétences seront communiqués à l'organisme paritaire collecteur agréé et alimenteront la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur professionnel.

Principe de non-dérogation **Formation professionnelle continue tout au long de la vie**

Article 7

En vigueur non étendu

Cet accord de branche ne pourra donner lieu à des dérogations par accord d'entreprise dans un sens moins favorable.

Révision

Formation professionnelle continue tout au long de la vie

Article 8

En vigueur non étendu

Les 2 parties peuvent décider d'un commun accord de la révision de tout ou partie du présent accord.

Droit individuel à la formation

Formulaire indicatif de demande des salariés

Nom :

Prénom :

Adresse :

Formation souhaitée :

Détail du programme :

Date à laquelle la session est programmée :

Rythme de la formation :

Organisme de formation envisagé :

Coût de la formation (le cas échéant des frais annexes : repas, hébergement, transport) :

Nombre d'heures envisagées :

La demande de DIF présentée par le salarié doit être écrite, adressée en recommandé ou remise en main propre contre décharge à la direction générale de la société ou au service ressources humaines.

Le courrier doit être daté et signé du salarié.

Après avoir lu et paraphé chacune des 11 pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 30 juin 2005.

Avenant du 1er avril 2010 relatif à la mise à jour de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM.
Organisations de salariés	SNPHLM ; CGT SP ; CFTC BTP ; FNCB CFDT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Suite à la recodification du code du travail, les parties ont entamé, dans le cadre de la commission paritaire nationale, un processus de négociation dont le présent avenant a pour objet de mettre à jour la convention collective nationale au regard de la réglementation en vigueur.

Champ d'application de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des sociétés coopératives d'HLM, dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L. 422-3 à L. 422-3-2 et L. 422-12 à L. 422-19 du code de la construction et de l'habitation, et leurs salariés.

Le champ géographique de la convention collective couvre les départements métropolitains et d'outre-mer et territoires d'outre-mer.

Objet de l'avenant

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives HLM comme suit.

« Dispositions générales

Article 1er

Champ d'application

La présente convention est conclue en application des dispositions du code du travail. Elle a pour objet de régler les rapports entre les sociétés coopératives d'HLM, dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L. 422-3 à L. 422-3-2 et L. 422-12 à L. 422-19 du code de la construction et de l'habitation, et leurs salariés.

Le champ géographique de la convention collective couvre les départements métropolitains et d'outre-mer et territoires d'outre-mer.

La convention est applicable au personnel détaché dans les agences et bureaux auxiliaires ainsi que dans les organisations fédérales ou syndicales sauf dispositions particulières, contractuelles ou légales.

Un exemplaire de la présente convention doit obligatoirement être remis par l'employeur à tout nouveau salarié.

Article 1er bis

Application volontaire de la convention collective

Inchangé.

Article 2

Durée, révision et dénonciation de la convention collective

Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter de sa date de signature.

Dénonciation

Elle pourra être dénoncée à tout moment par lettre recommandée par les différentes parties conformément à la loi.

Elle ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages individuels acquis pour ceux qui en bénéficient à la date de la signature.

En cas de dénonciation, la partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet sur les points à négocier.

La dénonciation de la convention collective donne lieu à dépôt selon les formalités prévues par le code du travail. Le conseil des prud'hommes en est informé en bonne et due forme.

Lorsque la dénonciation émane de la fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ou de la totalité 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 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

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

Les organisations syndicales non signataires perdent leur droit à siéger en commission paritaire mais elles retrouveront ce droit en cas d'adhésion ultérieure à la convention.

Il est rappelé le caractère minimal des conditions exposées et la possibilité laissée à chaque société de conclure localement des accords complémentaires.

Révision

Lorsqu'une partie contractante envisagera une révision de portée limitée, elle pourra présenter sa demande sans que celle-ci entraîne la dénonciation de la convention.

L'introduction de la demande se fera dans les mêmes conditions que lorsqu'il s'agit d'une dénonciation.

Aucune modification ne pourra être apportée aux termes de cette convention sans accord préalable entre la fédération nationale des sociétés coopératives

d'HLM et le ou les syndicats signataires ou ayant adhéré à la présente convention.

Droit syndical

Article 3

Droit syndical

3.1. Préambule

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à respecter et faire respecter la liberté individuelle de tout employeur et salarié, le droit pour chacun d'appartenir à un syndicat.

Elles s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner soit la liberté syndicale, soit la liberté du travail.

L'employeur s'engage, en outre, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter sa décision en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, la classification, la rémunération, les mesures de discipline ou de licenciement.

Si un salarié conteste le motif de licenciement comme ayant été effectué en violation de la liberté syndicale ci-dessus rappelée, salarié et employeur s'emploieront à reconnaître les faits dans une phase facultative de conciliation au sein de l'entreprise et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

3.2. Exercice du droit syndical

a) Pour favoriser une diffusion de l'information le plus largement possible, chaque société dans laquelle existe une représentation syndicale mettra à disposition des délégués syndicaux un panneau permettant l'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de la société. Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la communication sera remis à l'employeur. Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la distribution des informations émanant des organisations syndicales leur sera transmise par courrier à la charge de la société.

b) Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte de la société, y compris pendant le temps de travail. Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement des services.

c) La mise à disposition de locaux, leur aménagement, ainsi que leur dotation en matériel, notamment informatique, dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi pour la ou les sections syndicales, ainsi que celle des fichiers internet, messagerie et intranet utilisés dans la société, feront l'objet d'une négociation collective au sein de la société.

d) La possibilité pour les salariés, pendant leur temps de travail, de pouvoir assister aux réunions des organisations syndicales reconnues représentatives se tenant dans l'enceinte de la société, mais en dehors des locaux de travail fera l'objet d'une négociation collective au sein de la société.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par l'article L. 2142-1 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du responsable de la société ou de son représentant.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local syndical ou pour répondre à sa demande, la section syndicale pourra disposer d'une salle qui devra lui être affectée par le responsable de la société ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service.

e) Les organisations syndicales représentées dans la société peuvent inviter l'un de ses salariés disposant ou non d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical à assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus.

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur pourra accorder en fonction des nécessités de service ne bénéficiera qu'à un salarié par organisation syndicale et sera limitée à 1 jour par an. Elle sera accordée sur justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Un jour supplémentaire d'absence, mais sans solde, pourra être accordé dans les mêmes conditions.

f) Pour couvrir leurs déplacements dans l'exercice de leurs fonctions, l'assurance des représentants du personnel, des délégués syndicaux et représentants syndicaux au comité d'entreprise et des membres du CHSCT est de droit.

3.3. Formation syndicale

Le congé de formation économique, sociale et syndicale auquel peut prétendre tout salarié est régi par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Il permet aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés.

3.4. Déroulement de carrière

Inchangé.

3.5. Heures de délégation

Le temps occasionné pour l'exercice des mandats syndicaux et électifs dans le cadre de l'organisme sera pris en charge par la société, dans la limite du crédit d'heures rémunérées, tel qu'il résulte de la législation en vigueur (art.L. 2143-13 à L. 2143-19 et L. 2325-6 à L. 2325-10 du code du travail).

Cette disposition ne contrevient pas au droit d'usage des crédits d'heures.

Le crédit d'heures des délégués syndicaux est égal à :

- 2 heures par mois dans les sociétés de 10 salariés et moins ;
- 3,5 heures par mois dans les sociétés de 11 à 20 salariés ;
- 7 heures par mois dans les sociétés de 21 à 49 salariés ;
- 12 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 17 heures par mois dans les sociétés de 151 salariés à 500 salariés
- 20 heures par mois dans les sociétés de plus de 500 salariés.

3.6. Développement du paritarisme

Inchangé.

Article 4

Représentation du personnel

4.1. Délégués du personnel

Les sociétés employant au moins 11 salariés doivent organiser des élections de délégués du personnel, titulaires et suppléants.

Le nombre de délégués, variable selon l'importance de la société, est précisé par les dispositions du code du travail.

Leurs attributions sont définies par les dispositions du code du travail : ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application du code du travail.

4.2. Comité d'entreprise

Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser tous les 2 ans des élections en vue d'établir la composition de la représentation du personnel au sein de ce comité.

Une délégation unique du personnel dans laquelle les délégués du personnel constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise est possible dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette représentation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés par le code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont énoncées dans le code du travail. D'une manière générale, le comité d'entreprise exerce un rôle consultatif dans le domaine économique de l'entreprise.

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

4.3. Dispositions communes

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise disposent d'un crédit d'heures dont la durée est fixée par la loi (art.L. 2315-1 et L. 2325-6 du code du travail).

Dans les sociétés de 10 salariés et moins, les délégués du personnel ou les salariés mandatés en l'absence de délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures de délégation d'au moins 5 heures par mois pour l'exercice de leurs fonctions.

Ils bénéficient également de protections spéciales accordées par la loi en matière de licenciement.

4.4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être mis en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés.

A défaut du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les fonctions attribuées à ce comité.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, et veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Lorsqu'un risque grave est constaté dans la société ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé. En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance (référé).

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu à l'obligation de discrétion et au secret professionnel dans les mêmes termes que les membres du CHSCT.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés aux articles R. 4613-1 et R. 4613-2 du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront d'une protection contre les licenciements dans les mêmes conditions que les représentants du personnel.

Ils disposent également d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de la société et précisé aux articles L. 4614-3 à L. 4614-6 du code du travail.

Articles 5 à 5.3 : inchangés.

5.4. Participation des personnels à la commission paritaire

Les absences du personnel, motivées par la participation aux réunions de la commission paritaire, ne donnent pas lieu à retenue sur le salaire ou ses accessoires et ne sont pas déduits des droits à congés.

Les frais de déplacement des membres titulaires ou suppléants (salariés et employeurs) afférents à cette participation sont pris en charge sur justificatifs (transmis à la fédération nationale des sociétés coopératives HLM) au titre du fonctionnement du paritarisme de la branche (cf. art. 31).

Négociation collective

Pour préparer effectivement les séances de négociation collective nationale, les représentants des organisations syndicales, dûment mandatés, bénéficieront avant chaque réunion d'un temps de travail et de coordination équivalant à la durée prévue de la rencontre paritaire de négociation tenue, au niveau de la branche, dans le cadre d'une commission nationale paritaire ou d'un groupe paritaire de négociation collective.

Information des partenaires sociaux

Les membres titulaires des commissions paritaires de la branche seront abonnés aux publications périodiques de l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération nationale des sociétés coopératives HLM (actualités habitat...) par les soins du secrétariat des commissions paritaires au nom de la fédération.

Ces mêmes membres titulaires seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la fédération nationale des sociétés coopératives HLM.

Articles 5.5 à 5.8 : inchangés.

Article 9

Personnel sous contrat à durée indéterminée : période d'essai

Il est rappelé que la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a instauré des durées maximales de période d'essai, à savoir :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Le présent accord n'a pas prévu la possibilité de renouveler la période d'essai.

Pour ce qui concerne le personnel de gardiennage, celui-ci ne pourra être obligé à quitter son logement avant un délai minimum de 2 mois, ou sans le paiement d'une indemnité égale au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalant à celui qu'il occupe et des avantages en nature qu'il reçoit du propriétaire.

Article 10

Personnel sous contrat à durée déterminée

Le recrutement par contrat à durée déterminée du personnel prévu en annexes de la présente convention ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société.

Le recours au contrat à durée déterminée est possible notamment dans les cas suivants :

- absences temporaires ou suspension du contrat de travail d'un titulaire ou d'un remplaçant sous contrat à durée déterminée ;
- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- travaux temporaires ;
- dispositions réglementaires favorisant l'embauche ;
- complément de formation professionnelle visée par le code du travail.

Article 11

Droits des personnels à l'essai et des contrats à durée déterminée

Les droits du personnel à l'essai sont les mêmes que ceux du personnel titulaire, sauf pour :

- les préavis de rupture de contrat de travail ;
- les indemnités de licenciement visées à l'article 14.

Toute rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance tels que prévus par le code du travail (art.L. 1221-25 et L. 1221-26).

Les droits du personnel sous contrat à durée déterminée sont tous identiques à ceux du personnel sous contrat à durée indéterminée, sauf pour les préavis, indemnités de licenciement qui sont réglés conformément aux dispositions légales en vigueur, l'indemnité de maladie visée à l'article 19 b.

Article 12

Classification

Inchangé.

Article 13

Discipline

Dans le cas d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, les mesures suivantes peuvent être prises :

- avertissement avec inscription au dossier ;
- mise à pied sans traitement (3 jours maximum) ;
- licenciement pour motif réel et sérieux ;
- licenciement pour faute grave ;
- licenciement pour faute lourde.

L'employeur peut appliquer l'une ou l'autre des sanctions précitées en fonction de la gravité de la faute.

Toutes les mesures disciplinaires sont prises par le responsable de la société, après avis du chef de service du salarié en cause, l'intéressé, s'il le désire, ayant été entendu en présence d'une personne de son choix appartenant à la société.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, le salarié sera suspendu jusqu'à la décision définitive qui devra intervenir dans un délai maximum de 1 mois de date à date.

La suspension doit être formulée par courrier et n'entraîne pas la privation du salaire.

Le licenciement des directeurs, secrétaires généraux et directeurs adjoints nommés par le conseil d'administration est de la seule compétence de ces conseils dans le respect des règles légales en matière de licenciement du contrat de travail.

Préavis et indemnités

Article 14

Préavis et indemnité de licenciement

a) Préavis en cas de départ volontaire

En cas de démission d'un salarié au-delà de la période d'essai, celui-ci est tenu de respecter un délai de préavis de 3 mois pour les cadres et de 1 mois pour les autres salariés.

b) Préavis et indemnité de licenciement du personnel

Le licenciement ne peut être effectué qu'après avis consultatif des délégués du personnel et conformément à la législation en vigueur.

En ce qui concerne le personnel cadres, le préavis est de 3 mois.

Un préavis de 1 mois est accordé aux agents de maîtrise, au personnel d'exécution, aux vendeurs et au personnel de gardiennage et d'entretien dès lors qu'il est embauché, c'est-à-dire après la période d'essai.

Après 2 ans d'ancienneté dans la société, le préavis est porté à 2 mois.

L'indemnité de licenciement dépend de la durée des services effectifs dans la société et de la nature du licenciement ; l'indemnité s'applique à toutes les catégories de personnel.

En cas de licenciement pour faute lourde l'intéressé ne perçoit ni préavis ni indemnité.

En cas de licenciement pour faute grave l'intéressé ne perçoit ni préavis ni indemnité, sauf l'indemnité compensatrice de congés payés.

Dans tous les autres cas de licenciement, l'indemnité conventionnelle s'applique dans les conditions suivantes :

Après 1 an de présence : 1/4 de mois de salaire par année de service effectif pour les 10 premières années de présence.

Après 10 ans de présence : au montant ci-dessus s'ajoutera un demi-mois de salaire par année de service effectif calculée à partir de la 10e année de présence révolue et jusqu'à la 29e année révolue.

L'indemnité ne peut dépasser 12 mois de salaire brut. Dans tous les cas, il y aura lieu de comparer le montant de l'indemnité légale et le montant de l'indemnité conventionnelle telle que fixée au présent article et de verser au salarié l'indemnité la plus favorable des deux.

Les fractions d'année de présence sont prises en compte au prorata pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Tout mois commencé est comptabilisé pour un mois plein.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut de base y compris l'ancienneté du dernier mois précédant la notification du licenciement augmenté du 1/12 des compléments conventionnels de salaire de caractère annuel ou exceptionnel (gratification et prime de vacances ou leurs équivalents).

En cas de rémunération variable, la partie variable du salaire sera prise en considération.

Les rémunérations s'apprécient par rapport à la fin du délai de préavis même si celui-ci n'est pas effectué.

L'indemnité compensatrice des congés payés non pris à la date de départ du salarié n'est pas prise en compte dans ce calcul.

Article 15

Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif motivé par une réduction d'activité, l'ordre de licenciement à établir après consultation des délégués du personnel ou, s'il existe, du comité d'entreprise tiendra compte de certaines considérations et, en particulier, des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des charges de famille et des nécessités du service, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés.

N'est pas considéré comme licenciement tout transfert ou détachement de personnel dans un autre organisme du même groupe ayant un siège social commun appliquant ou s'engageant à appliquer la convention et à maintenir la situation acquise dans le précédent organisme.

Article 16

Age de fin de carrière

Le départ du personnel intervient à l'initiative du salarié ou de l'employeur selon les dispositions légales en vigueur.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le délai de préavis sera de 3 mois. En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, le délai de préavis sera celui fixé par l'article L. 1234-1 du code du travail.

Article 17

Indemnité de fin de carrière

En cas de départ à l'initiative du salarié cette indemnité est égale :

- 0 à 8 ans de services : néant ;

- 8 ans révolus de services : 2 mois de salaire brut.

A ces 2 mois s'ajoute 1/4 de mois par année de services au-delà de 8 ans et jusqu'à 15 ans de services.

Au-delà de 15 ans, il est ajouté 1/6 de mois par année de services supplémentaires. Toutefois, l'indemnité ne peut dépasser 6 mois de salaire brut.

L'assiette de l'indemnité de fin de carrière est la même que celle de l'indemnité de licenciement fixée à l'article 14.

Pour les salariés ayant exercé une période d'activité à temps partiel au cours des 2 dernières années, et uniquement pour ces 2 dernières années, le salaire pris en considération sera le salaire calculé pour un temps complet.

Pour le calcul de cette indemnité, n'est pas considéré comme changement de société tout transfert ou détachement de personnel dans un autre organisme du même groupe ayant un siège social commun appliquant ou s'engageant à appliquer la présente convention et à maintenir la situation acquise dans le précédent organisme.

Les périodes de suspension du contrat de travail suivant les dispositions légales en vigueur peuvent venir en déduction pour le calcul de l'ancienneté dans la société.

En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié âgé de 65 ans au moins et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse, au titre de la sécurité sociale au taux plein, percevra la plus élevée des indemnités ci-dessous :

- soit l'indemnité légale de licenciement ;

- soit l'indemnité conventionnelle de fin en retraite précitée.

Article 18

Congés

a) Congés annuels

En plus des fêtes légales, il est accordé un congé annuel de 30 jours ouvrables, après une année de services effectifs pour l'ensemble avec 1 jour supplémentaire par 5 années de services au 31 mai, dans la limite de 5 jours.

Les salariés ayant moins de 1 an de présence bénéficieront d'un congé de 2,5 jours par mois de présence.

Les salariés bénéficient également des jours de fractionnement tels que prévus à l'article L. 3141-19 du code du travail.

L'ordre des congés sera réglé chaque année avant le 1er mars, après consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Lorsqu'un salarié prend son congé, il peut demander avant de partir à percevoir ses appointements pour la durée du congé.

b) Congés pour événements familiaux et personnels

Des congés pour événements familiaux et personnels seront accordés ainsi qu'il suit :

Mariage :

- en cas de mariage du salarié : 6 jours ouvrables de congés ;

- en cas de mariage de l'enfant du salarié : 2 jours ouvrables de congés.

Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables de congés.

Déménagement :

En cas de déménagement du salarié : 1 jour ouvrable de congé. Ce droit est ouvert une seule fois par année civile.

Maladie grave ou intervention chirurgicale du conjoint (ou concubin ou partenaire dans le cadre d'un Pacs) ou des enfants : à concurrence de 3 jours par année civile sur présentation d'un certificat médical.

Décès :

- en cas de décès du conjoint, ou concubin notoire, ou de partenaire auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, des ascendants ou descendants en ligne directe : 3 jours de congés pouvant être portés à 5 jours ouvrables si le salarié est obligé à un déplacement en un lieu situé à plus de 300 kilomètres de son domicile ;

- en cas de décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs et beaux-parents : 2 jours ouvrables de congés.

Les congés pour événements familiaux et personnels, éventuellement fractionnables si une situation exceptionnelle l'exige, doivent être pris au moment de l'événement qui les motive ; si cet événement intervient pendant les congés payés, le congé correspondant n'est pas dû par l'employeur.

c) Congés spéciaux

Maternité :

Tout salarié titulaire en état de grossesse a droit à un congé correspondant à l'arrêt légal de travail pour les périodes précédant et suivant la date prévue de l'accouchement. Pendant ces temps, son salaire mensuel complet lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et l'indemnité journalière d'arrêt de travail qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes les autres caisses auxquelles cotise la société.

Périodes obligatoires prévues par la loi (périodes militaires, jury d'assise ?) :

Tout salarié en CDI aura droit, pendant cette période, à une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel complet et le montant des indemnités versées par l'Etat qu'il touchera à ce titre.

Article 19

Maladie. - Accident du travail

1. Maladie

a) Incidences de la maladie sur l'emploi

Les absences résultant de maladie, justifiées par l'intéressé dans les 48 heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite médicale.

b) Conditions d'indemnisation de la maladie

Pendant les 3 premiers mois de la maladie dûment constatée au sens de la sécurité sociale, le salaire mensuel net du salarié titulaire lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre le salaire mensuel net et l'indemnité qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de tous autres caisses ou régimes de prévoyance auxquels cotise la société.

Après 5 ans de présence, le salarié malade percevra pendant les 3 mois qui suivent une indemnité égale à la moitié de la différence entre le salaire mensuel net et l'indemnité journalière qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

Après 10 ans de présence effective dans la société, le salarié malade percevra pendant une période de 6 mois une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel net et l'indemnité journalière qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale ou de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

Cependant l'effort financier de l'employeur, tel qu'il vient d'être défini dans les précédents alinéas du paragraphe b, est limité aux périodes cumulées de maladie comprises dans une durée de travail de 12 mois. En cas de rechute en maladie du salarié au cours de cette même période de 12 mois, l'employeur sera dégagé d'une nouvelle indemnisation.

Pour le calcul des droits, chaque période de 12 mois s'apprécie à partir de la date anniversaire d'embauche.

Pour les vendeurs commissionnés le salaire moyen mensuel de référence est composé de la partie fixe et du 1/12 des commissions perçues pendant les 12 mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion de la prime de vacances et de la gratification de fin d'année.

Les périodes de maladie sont considérées comme du temps de services effectifs pour la détermination de l'ancienneté.

Le salarié en arrêt maladie ne pourra pas bénéficier d'une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été présent pendant la période concernée.

2. Accident du travail

Les absences occasionnées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ne pourront pas entraîner de rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale ; en tout état de cause et pendant cette même période, le salaire mensuel complet du salarié lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre le salaire mensuel complet et l'indemnité qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de toutes autres caisses auxquelles cotise la société.

Article 20

Rémunération

a) Vendeurs commissionnés

Pour l'emploi de vendeurs commissionnés, le salaire moyen mensuel de référence est composé de :

- la partie fixe ;
- 1/12 des commissions perçues pendant les 12 mois ;
- la gratification de fin d'année, sauf pour le calcul de l'indemnité compensatrice de perte de salaire en cas de maladie.

b) Autres catégories de personnel

A l'exception des emplois de vendeurs commissionnés, les parties conviennent que le salaire complet est constitué par :

- la rémunération minimale de base de l'emploi qui est composée :
- du coefficient attribué à l'emploi multiplié par la valeur du point ;
- de la constante ;
- de la prime d'ancienneté au sens de l'article 21.

Personnel payé mensuellement

La valeur du point et le montant de la constante correspondent à la durée légale en vigueur et sont définis par la commission paritaire nationale.

Gardiens d'immeubles

Le salaire des gardiens d'immeubles est également rattaché à la valeur du point et de la constante, suivant les indices fixés pour la 2e catégorie de l'annexe IV.

Cette valeur s'entend pour une présence effective du gardien (ou de tout suppléant choisi par son initiative) de 6 fois 24 heures par semaine.

Le salarié bénéficie d'avantages en nature définis par l'annexe IV.

Diverses primes, calculées suivant tableau en annexe IV, pourront s'ajouter à ce salaire mensuel de base.

Personnel occupé à temps partiel

En application de l'article L. 3123-1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

Le salaire du personnel à temps partiel est calculé en appliquant à la rémunération de base correspondant à la catégorie de personnel concerné, le rapport H/D.H est le nombre hebdomadaire d'heures de travail effectif effectuées par ledit personnel. D est la durée de référence hebdomadaire de l'horaire à temps plein.

La durée de référence hebdomadaire de l'horaire à temps plein est la durée légale ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle. Cette durée de référence de l'horaire à temps plein peut éventuellement être rapportée au mois ou à l'année.

Intéressement

Dans toutes les sociétés, des accords d'intéressement peuvent être conclus avec le personnel en application des dispositions légales.

Les sommes ainsi distribuées n'ont pas le caractère d'élément de salaire et s'ajoutent à la rémunération.

Primes d'objectif, commissions

Les sociétés peuvent prévoir des primes d'objectif collectives ou individualisées.

Elles peuvent attribuer des commissions à certaines catégories d'agents telles que vendeurs.

Allocations diverses

Article 21

Prime d'ancienneté

Inchangé.

Article 22

Gratification de fin d'année

Inchangé.

Article 23

Primes de vacances

Inchangé.

Article 24

Indemnité de fonctions

Inchangé.

Article 25

Frais de déplacement. - Achat de véhicule

Inchangé.

Retraite et prévoyance

Article 26

Retraite

Inchangé.

Article 27
Prévoyance

Il est apparu logique dans un système coopératif d'instaurer un régime de prévoyance harmonisé bénéficiant à l'ensemble du personnel.

Les sociétés coopératives d'HLM dépourvues d'un régime de prévoyance doivent mettre en place un tel régime, en souscrivant un contrat d'assurance groupe auprès d'un organisme assureur, dans un délai de 1 an, pour garantir les risques ci-dessous.

Le taux de cotisation au régime de prévoyance, pouvant être géré par la caisse de retraite complémentaire, est réparti pour moitié entre la société et les salariés.

Incapacité temporaire : 20 % du salaire du 91^e jour à la fin des 3 années de maladie.

Invalidité : 20 % du salaire.

Capital décès :

1. En cas de décès du salarié, son conjoint perçoit 1 an de traitement dans le cadre d'un contrat d'assurance groupe contracté par la société.
2. En cas de décès du conjoint du salarié, ce dernier reçoit 2 mois de salaire. Cette garantie disparaît lorsque le salarié quitte la société.
3. En cas de décès, dans un délai maximum de 1 an, du conjoint du salarié décédé, un capital décès correspondant à 6 mois de salaire est attribué à chacun des orphelins mineurs.

Il est précisé que ce capital n'est pas versé si un capital décès équivalent a déjà été servi en application de dispositions particulières d'un accord d'entreprise.

Durée du travail

Article 28

Durée du travail

1. Personnel cadres, personnel d'exécution et d'entretien, agents de maîtrise

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail seront déterminés par la direction et le conseil d'administration, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Toutes les heures faites par le personnel en supplément de la durée légale seront rétribuées conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

2. Durée du travail du personnel de gardiennage

Les horaires de travail seront déterminés par la direction et le conseil d'administration, dans le cadre des lois en vigueur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. »

Formation professionnelle

Article 30

Formation professionnelle

Inchangé.

Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant son dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3.

Après avoir lu et paraphé chacune des 12 pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'avenant au nom de leur organisation.

Avenant du 14 mai 2012 à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM.
Organisations de salariés	SNPCOOP ; FNCB CFDT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

En vigueur non étendu

Il est conclu le présent avenant à l'accord collectif national du 30 juin 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés coopératives d'HLM.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 3.3 de l'accord du 30 juin 2005 relatives au financement des contrats et périodes de professionnalisation, modifiées par l'avenant à cet accord du 1er avril 2011, sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires donnent mandat à la CPNEF de la branche pour fixer les forfaits horaires qui seront appliqués par l'OPCA Uniformation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé les deux pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 9 du 14 mai 2012 relatif à la mise à jour de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM.

Signataires	
Organisations de salariés	SNPHLM ; SP CGT ; FN CB CFDT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objectif de mettre à jour la convention collective nationale avec la réglementation en vigueur.

En vigueur non étendu

« Article 3.2

d) La possibilité pour les salariés, pendant leur temps de travail, de pouvoir assister aux réunions des organisations syndicales reconnues représentatives se tenant dans l'enceinte de la société, mais en dehors des locaux de travail fera l'objet d'une négociation collective au sein de la société.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par les articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du responsable de la société ou de son représentant.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local syndical ou pour répondre à sa demande, la section syndicale pourra disposer d'une salle qui devra lui être affectée par le responsable de la société ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service. »

« Article 8

Procédure de recrutement

L'embauche est subordonnée aux résultats d'un examen pratiqué par le médecin du travail de la société.

Un dossier peut être exigé comprenant notamment :

1. Un justificatif d'identité.
2. Une copie des diplômes ou certificats.

Les frais afférents à la constitution du dossier sont, pour les candidats embauchés, à la charge de la société.

Aucune personne ne peut-être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs discriminatoires énoncés aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail (sexe, religion, mœurs, situation de famille, activités syndicales ou mutualistes, par exemple).

Le candidat doit être informé au préalable des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard conformément au code du travail.

Article 9

Personnel sous contrat à durée indéterminée : période d'essai

Il est rappelé que la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a instauré des durées maximales de période d'essai à savoir :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Le présent accord n'a pas prévu la possibilité de renouveler la période d'essai.

Pour ce qui concerne le personnel de gardiennage, celui-ci ne pourra être obligé à quitter son logement avant un délai minimum de 3 mois, ou sans le paiement d'une indemnité égale au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui qu'il occupe et des avantages en nature qu'il reçoit du propriétaire. »

« Article 20

Rémunération

d) Intéressement

Dans toutes les sociétés, des accords d'intéressement doivent être conclus avec le personnel en application des dispositions légales. »

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé les deux pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	La FNSCHLM,
Organisations de salariés	La FN CB CFDT ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FSPSS FO ; Le SNPHLM,

En vigueur non étendu

Il a été convenu le présent avenant portant révision de la classification des emplois du personnel (hors personnel d'entretien et de gardiennage) des sociétés coopératives de HLM.

Préambule

I. - Pourquoi une nouvelle classification ?

La classification des emplois des personnels des sociétés coopératives de HLM annexée à la convention collective nationale du personnel des coopératives de HLM du 15 mai 1990, révisée en mars 2003 et avril 2010, reposait sur une liste non actualisée d'appellations d'emplois, regroupés au sein de quatre annexes :

- annexe I pour le personnel d'exécution ;
- annexe II pour les vendeurs et les agents de maîtrise ;
- annexe III pour l'encadrement et la direction ;
- annexe IV pour le personnel d'entretien et de gardiennage.

Cette ancienne classification, fondée sur le repérage et le classement de métiers les uns par rapport aux autres, présentait une obsolescence dans les

intitulés et les réalités mêmes des métiers présentés et une forte rigidité.

Il fallait donc repenser le système de classification pour le rendre plus adaptable, plus souple et plus proche de la réalité des coopératives de HLM. C'est dans cet état d'esprit que la commission paritaire a travaillé à réformer le système, travail qui a abouti au présent avenant.

Le nouveau système de classification qui vient se substituer au précédent cherche à répondre à plusieurs objectifs :

- donner un langage commun directement compréhensible aux coopératives de HLM ;
- permettre une application souple de la classification en fonction des organisations et des situations réelles ;
- accompagner la diversification des activités des coopératives de HLM ;
- permettre une plus grande équité dans le classement par un système d'évaluation des emplois à travers des critères communs à tous les emplois ;
- permettre davantage de mobilité interne ou externe ;
- entrer dans une logique d'évaluation permettant d'utiliser la classification comme outil de GRH dans les structures.

Cet avenant ne concerne pas la classification des emplois du personnel d'entretien et de gardiennage. En conséquence, l'annexe IV de la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives de HLM sur le personnel d'entretien et de gardiennage demeure en vigueur.

II. - Grille de classification

La nouvelle grille de classification est conçue pour les emplois des personnels d'exécution, des vendeurs, des agents de maîtrise et des cadres. Elle remplace les annexes I, II et III de l'ancienne grille de classification. L'annexe IV fera l'objet de nouvelles négociations au cours de l'année 2012.

Les dirigeants, mandataires sociaux n'étant pas salariés, ne sont pas classés au sein de la grille de classification.

Les emplois des salariés exerçant des fonctions commerciales et rémunérées à la commission ne doivent pas être cotés. Leur salaire minimal est égal au Smic.

La nouvelle grille de classification comprend dix niveaux hiérarchisés en fonction de degrés croissants d'exigence de technicité, de relationnel, d'autonomie et de responsabilité professionnelle.

La technicité permet de mesurer pour chaque emploi le niveau requis de savoir et de savoir-faire de nature technique. Le relationnel a vocation à mesurer le degré de difficulté rencontrée dans l'exercice des relations professionnelles nécessitées par l'emploi. L'autonomie définit quant à elle la latitude pour décider et agir caractérisant l'emploi. La responsabilité professionnelle mesure l'impact de l'emploi sur l'organisation interne de l'entreprise.

Chaque critère (technicité, relationnel, autonomie, responsabilité professionnelle) est décliné en huit niveaux du moins qualifié au plus qualifié.

Enfin, des points supplémentaires pour polyvalence des missions a été créé afin de valoriser les emplois prenant en charge des activités complémentaires à celles de leur métier. La polyvalence des missions correspond à l'exercice d'activité (s) dans un ou plusieurs services de la coopérative, activités qui pourraient relever d'emplois différents si l'organisation de la coopérative le permettait. La notion de polyvalence ne recouvre pas les tâches exécutées lors de surcharges de travail imprévues causées par l'absence d'un salarié par exemple.

La polyvalence doit être décrite dans la fiche emploi.

Ces points supplémentaires vont de 1 à 3, du moins polyvalent au plus polyvalent.

a) Technicité

1	L'emploi correspond à des activités simples, à l'application de procédures habituelles, à l'utilisation d'outils courants.
2	L'emploi correspond à des activités simples, à l'application de procédures habituelles ou à l'utilisation d'outils courants nécessitant une expérience antérieure.
3	L'emploi correspond à l'application d'une technique professionnelle particulière.
4	L'emploi se caractérise par la maîtrise d'une technique professionnelle particulière permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés ou issus de premiers diagnostics.
5	L'emploi se caractérise par des actes professionnels incluant des études techniques ou sociales ou financières et des propositions d'amélioration des modalités de gestion ou de réalisation ou de commercialisation.
6	L'emploi se caractérise par la réalisation de missions générales ou d'expertise et par l'optimisation ou l'amélioration des procédures ou des systèmes existants.
7	L'emploi se caractérise par la réalisation d'études prévisionnelles et par l'élaboration des préconisations d'évolutions en termes de fonctionnement ou de développement.
8	L'emploi se caractérise par le recours à des fondements théoriques pour définir des normes ou des méthodologies d'action propres à assurer la pérennité de la structure.

NB. - La possession d'un diplôme ne saurait préjuger du degré de technicité de l'emploi.

b) Relationnel

Quatre sous-critères précisent l'exigence relationnelle : les échanges, la communication, la négociation, l'animation ou l'encadrement. La détermination du niveau se fait au regard des éléments qui correspondent le mieux globalement au requis de l'emploi : dès lors que l'emploi répond au moins à l'un des sous-critères du degré, il peut être coté dans ce degré.

1	Echanges : Echanges d'informations élémentaires et convivialité.
2	Echanges : Echanges nécessaires pour la réalisation des tâches.
3	Echanges : Echanges nécessitant une prise en compte de la compréhension de l'interlocuteur : explications, démonstrations, etc. ou Communication : L'emploi nécessite une adaptation de la communication à la diversité des interlocuteurs et à la variété des messages. ou Négociation : L'emploi correspond à des négociations internes et externes avec un seul type d'interlocuteurs.
4	Communication : L'emploi nécessite de pouvoir influencer le point de vue, les idées, le comportement d'autrui. ou Négociation : L'emploi correspond à des négociations internes ou externes avec plusieurs types d'interlocuteurs variés. ou Animation et encadrement : L'emploi correspond aux situations de supervision technique de personnels.
5	Communication : L'emploi nécessite la connaissance et la pratique de techniques de communication pour faire face à des enjeux importants. ou Négociation : L'emploi correspond à des négociations internes ou externes avec incidences budgétaires significatives. ou Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'animation d'une équipe de personnels de façon durable.

6	<p>Communication : L'emploi nécessite d'assumer des fonctions de représentation par délégation. ou Négociation : L'emploi nécessite de pouvoir engager l'entreprise sur des aspects financiers ou budgétaires d'une partie significative de l'entreprise. ou Animation et encadrement : L'emploi correspond aux situations d'encadrement hiérarchique.</p>
7	<p>Communication : L'emploi nécessite d'assumer entièrement la fonction de représentation dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs. ou Négociation : L'emploi nécessite de mener des négociations stratégiques. ou Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'encadrement de cadres supérieurs ou d'experts.</p>
8	<p>Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'encadrement de cadres dirigeants.</p>

NB. Le sous-critère « Animation ou encadrement » reconnaît tout ce qui a trait au management de personnes, de la supervision technique à la relation hiérarchique. Les termes utilisés ne préjugent pas de la catégorie professionnelle. Le fait de ne pas être en situation d'encadrement n'interdit pas l'attribution d'un niveau entre 4 et 7.

c) Autonomie

Trois sous-critères précisent l'autonomie : la nature des instructions reçues, l'initiative de réalisation, la nature des contrôles. La détermination du niveau se fait au regard des éléments qui correspondent le mieux globalement au requis de l'emploi : dès lors que l'emploi répond au moins à l'un des sous-critères du degré, il peut être coté dans ce degré.

1	<p>Nature des instructions reçues : Toutes les activités sont définies oralement ou font l'objet d'instructions écrites détaillées. ou Initiative de réalisation : Appliquer en l'état un nombre limité de solutions standardisées. ou Nature des contrôles : L'activité est contrôlée par un responsable proche.</p>
2	<p>Nature des instructions reçues : Les activités sont analogues pour l'essentiel au niveau précédent mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conduisant à des solutions expressément décrites. ou Initiative de réalisation : Rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les solutions standardisées à appliquer en l'état. ou Nature des contrôles : L'activité est la plupart du temps rapidement contrôlable, notamment à la demande de l'intéressé.</p>
3	<p>Nature des instructions reçues : Les activités ne sont pas distribuées au fur et à mesure mais sont à mener en fonction des événements aléatoires ou à insérer dans des programmes. ou Initiative de réalisation : Adapter les solutions connues aux problèmes rencontrés. ou Nature des contrôles : L'activité est contrôlable de façon non systématique par un responsable.</p>
4	<p>Nature des instructions reçues : Les objectifs à atteindre dans le respect des règles de gestion sont clairement définis par le niveau supérieur. ou Initiative de réalisation : Adapter des solutions connues à des problèmes nouveaux. ou Nature des contrôles : L'activité est contrôlée de façon non systématique et a posteriori. L'assistance est possible mais doit être sollicitée.</p>
5	<p>Nature des instructions reçues : L'emploi participe à la définition des objectifs opérationnels et des moyens dans son domaine d'activité. ou Initiative de réalisation : L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements rencontrés au quotidien. ou Nature des contrôles : Le contrôle passe par des évaluations régulières et porte sur les réalisations ou les écarts entre objectifs opérationnels et réalisations.</p>
6	<p>Nature des instructions reçues : L'emploi définit les objectifs opérationnels dans son secteur d'activité et propose les moyens nécessaires. ou Initiative de réalisation : L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements majeurs. ou Nature des contrôles : Le contrôle porte sur les réalisations de l'année écoulée ou les écarts entre objectifs et réalisations.</p>
7	<p>Nature des instructions reçues : L'emploi participe à la définition des objectifs stratégiques, de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise. ou Initiative de réalisation : L'emploi nécessite la capacité d'arbitrer entre différentes options pertinentes ou de définir de nouveaux moyens d'action généraux. ou Nature des contrôles : Les bilans d'action annuels ou pluriannuels permettent de contrôler à moyen ou long terme les missions conduites.</p>
8	<p>Nature des instructions reçues : L'emploi définit les objectifs stratégiques, l'organisation et les moyens généraux de l'entreprise. ou Initiative de réalisation : L'emploi nécessite une capacité d'innovation propre à assurer la pérennité et le développement de la structure. ou Nature des contrôles : Les contrôles s'exercent par l'instance dirigeante ou les partenaires externes.</p>

d) Responsabilité professionnelle

1	Est garant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées en application des procédures internes définies par sa hiérarchie.
2	Est garant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées. Ces tâches ont un impact limité sur un ou plusieurs emplois en lien avec la fonction ou sur la qualité du service apporté au client.
3	Est garant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées. Ces tâches peuvent avoir des conséquences directes sur un ou plusieurs emplois en lien avec la fonction ou sur la qualité du service apporté au client.
4	Contribue aux objectifs du service auquel il appartient et à la qualité du service rendu au client.
5	Est responsable des résultats de son équipe ou contribue significativement aux résultats d'un service et à la qualité du service rendu au client.

6	A la responsabilité d'un ou plusieurs services, garantit le respect des procédures internes définies par la hiérarchie ou contribue à la performance globale de la structure par ses décisions.
7	A la responsabilité globale de plusieurs services et contribue significativement à la performance globale de la structure par ses décisions. Participe à la définition du fonctionnement global de la structure.
8	A la responsabilité de l'ensemble de la structure. Propose la stratégie de l'entreprise au conseil d'administration et définit les procédures internes et le mode de fonctionnement.

e) S'il y a polyvalence de missions

1	L'emploi nécessite de pouvoir intervenir sur une même activité dans plusieurs secteurs.
2	L'emploi nécessite de pouvoir intervenir sur plusieurs activités dans un même secteur.
3	L'emploi nécessite de pouvoir intervenir sur plusieurs activités dans plusieurs secteurs.

III. - Barème des rémunérations minimales

Barème mensuel

(En euros.)

Niveau	Point	Coef.	Salaire au 1er janvier 2012	Coef.	Salaire au 1er janvier 2013	Coef.	Salaire au 1er janvier 2014
A1	4	Smic	1 398,37				
A2	5 à 8	335	1 544,50				
A3	9 à 11	365	1 649,50				
A4	12 à 14	415	1 824,50				
A5	15 à 17	465	1 999,50				
A6	18 à 20	500	2 122,00	520	2 192,00	532	2 234,00
A7	21 à 23	550	2 297,00	580	2 402,00	590	2 437,00
A8	24 à 27	600	2 472,00	620	2 542,00	646	2 633,00
A9	28 à 30	670	2 717,00	690	2 787,00	690	2 787,00
A10	31 à 32	745	2 979,50	765	3 049,50	765	3 049,50

III bis. - Catégories professionnelles d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre

Pour tenir compte de la diversité des organisations au sein des coopératives d'HLM, chaque coopérative d'HLM doit définir à quel niveau de classification correspondent les différentes catégories d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre.

Au regard du régime de retraite des cadres, il est convenu, en accord avec l'AGIRC, d'adopter les principes suivants :

a) La catégorie cadre (au sens de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 de l'AGIRC) est accordée à tout emploi coté au moins 21 points, ce qui correspond aux niveaux A7, A8, A9 et A10.

b) La catégorie cadre (au sens de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 de l'AGIRC) est également accordée à tout emploi répondant à la double condition :

- une cotation égale ou supérieure à 18 points, soit le minimum exigé pour le niveau A6 ;
- le niveau 6 atteint soit dans le critère technicité, soit dans le critère relationnel soit dans le critère responsabilité.

c) Il n'y a pas d'emploi correspondant à la catégorie des salariés souvent appelés « assimilés cadres » au sens de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 de l'AGIRC.

d) Les coopératives d'HLM pourront adhérer volontairement au régime de l'AGIRC pour d'autres salariés dans les conditions fixées à l'article 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947. Le seuil de l'article 36 en dessous duquel aucune affiliation au régime serait recevable est fixé au niveau A4.

IV. - Conditions d'application dans les entreprises

Dans les coopératives ayant des représentants du personnel et/ ou des délégués syndicaux, l'employeur créera avec eux une commission de mise en œuvre de cette nouvelle classification.

Dans les coopératives sans représentant du personnel et/ ou de délégué syndical, cette commission sera constituée de l'employeur et d'au moins un représentant des salariés assisté par un salarié concerné par la fiche emploi.

L'employeur devra informer les salariés par écrit de leur nouveau classement 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 examen de sa situation par la commission de mise en œuvre. Dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision argumentée au salarié.

En cas de difficulté persistante, non résolue par les moyens et les formes arrêtées au niveau de l'entreprise, la commission nationale paritaire pourra être saisie du litige par l'intermédiaire de l'un de ses membres titulaires.

La fédération nationale des sociétés coopératives de HLM accompagnera par tous les moyens qu'elle jugera utiles, les coopératives dans la mise en œuvre de cette nouvelle classification.

Le positionnement des emplois dans la nouvelle grille de classification relève du pouvoir de direction de l'employeur et devra être réalisé au plus tard le 31 décembre 2015.

V. - Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

VI. - Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Avenant du 29 novembre 2012 à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	La FNSCHLM,
Organisations de salariés	Le SNPHEM UNSA ; Le SP CGT ; La FNCB CFTD ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FSPSS FO,

En vigueur non étendu

il est conclu le présent avenant à l'accord collectif national du 30 juin 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés coopératives d'HLM.

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

Les parties signataires décident :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM.

Répartition

Article 2

En vigueur non étendu

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

La somme correspondant à 60 % du pourcentage, fixé annuellement par arrêté ministériel, de la participation légale au titre du plan de formation.

Au titre de la professionnalisation

La somme correspondant à 100 % du pourcentage, fixé annuellement par arrêté ministériel, de la participation légale au titre de la professionnalisation majorée du solde de 40 % du pourcentage, fixé annuellement par arrêté ministériel, de la participation légale au titre du plan de formation.

Date d'application

Article 3

En vigueur non étendu

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 où 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.

Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

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

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM.
Organisations de salariés	SNP Coop UNSA ; SNUHAB CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FPSPS FO, par lettre du 15 juillet 2014 (BO n°2014-30)

Préambule

En vigueur étendu

Suite à la promulgation de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont fait le choix d'engager une négociation sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel compte tenu de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au temps partiel.

Selon le rapport d'activité et d'orientation de la fédération de 2013, la branche est caractérisée par une forte proportion de petites entreprises (effectif moyen par coopérative de 10,6 salariés en 2012). Ainsi, 67 % des coopératives emploient moins de 10 salariés, et seules deux structures comptent plus de 50 salariés.

Dans la branche, le travail à temps partiel inférieur à 24 heures par semaine concerne 17 % du personnel de direction et 14 % du personnel de proximité.

Les coopératives sont attentives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des sociétés coopératives d'HLM à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Personnel concerné

Article 2

En vigueur étendu

Trois catégories d'emplois sont concernées par cet accord :

- le personnel de proximité ;
- le personnel de direction ;
- le personnel participant à l'animation du sociétariat (conseil d'administration, conseil de surveillance, assemblée générale...).

Les autres catégories de personnel travaillant à temps partiel restent soumises aux dispositions légales prévues aux articles L. 3123-1 à L. 3123-30 du code du travail.

Durée minimale d'activité

Article 3

En vigueur étendu

Selon l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Compte tenu des activités des coopératives, il peut être dérogé selon les conditions prévues au présent article à la durée minimale prévue par la loi pour les personnels définis dans l'article 2.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée dans les coopératives d'Hlm à 2 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel pour les seuls emplois définis dans l'article 2.

Contrat de travail à temps partiel

Article 3.1

En vigueur étendu

Pour le personnel visé à l'article 2 du présent accord, tout recrutement à temps partiel donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un contrat de travail écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans les conditions de l'article 6 du présent accord ;
- la convention collective appliquée par l'entreprise.

Cumul de plusieurs emplois et changement du planning

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée. Dans ce cas, l'existence du cumul de plusieurs emplois doit être portée à la connaissance de l'employeur.

Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou des journées complètes

Article 5

En vigueur étendu

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures (calculée dans le cadre de l'aménagement de la durée de travail), les horaires de travail des salariés à temps partiel visés à l'article 2 seront regroupés sur des demi-journées ou journées complètes.

Les horaires de travail du salarié seront regroupés sur des journées ou des demi-journées de la façon suivante :

La journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 2 heures de travail effectif.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci telle que prévue à l'article 3.1.

Priorité d'emploi

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondant.

Heures complémentaires

Article 7

En vigueur étendu

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Au titre de l'article L. 3123-18 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut être porté au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite de 1/3 de cette même durée. Les heures réalisées dans ce cadre sont majorées à un taux de 20 %.

Dispositions d'application

Article 8

En vigueur étendu

Commission de suivi

Article 8.1

En vigueur étendu

Il est constitué une commission de suivi du présent accord au sein de la commission paritaire nationale. Cette commission se réunira au moins une fois par an. Elle a pour mission :

- le suivi de l'application de ces dispositions ;
- la proposition de modifications au regard d'un bilan réalisé par ses soins ;
- la réalisation de tout document permettant la bonne compréhension du texte pour les salariés et les employeurs.

Durée de l'accord

Article 8.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision et dénonciation

Article 8.3

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement ou partiellement dans les conditions prévues par le code du travail.

A la demande d'une des parties signataires, une négociation relative aux catégories de salariés concernés pourra s'engager chaque année à la date anniversaire du présent accord et la liste des catégories d'emplois prévues à l'article 2 pourra être modifiée par avenant.

Extension

Article 8.4

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises concernées par le champ d'application.

Date d'effet

Article 8.5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au 1er juillet 2014.

Adhésion par lettre du 15 juillet 2014 de la FPSPS FO à l'accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel

En vigueur non étendu

Paris, le 15 juillet 2014.

FPSPS FO

153-155, rue de Rome

75017 Paris

Madame, Monsieur,

Par application de l'article L. 2261-3 du code du travail, je vous informe que la fédération des personnels des services publics et des services de santé FO a décidé d'adhérer par la présente à l'accord national du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel dans les sociétés coopératives d'HLM.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant n° 12 du 18 décembre 2014 à l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM.
Organisations de salariés	FNCB CFDT ; FSP SS FO ; SNUHAB CFE-CGC ; SNP Coop UNSA.

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie l'article concernant les conditions d'application dans les entreprises, de l'avenant n° 10 relatif à la classification des emplois du personnel dans la branche des coopératives d'HLM conclu le 14 mai 2012.

Conditions d'application dans les entreprises

Article 1er

En vigueur non étendu

La dernière phrase du paragraphe IV « Conditions d'application dans les entreprises » de l'avenant n° 10 est annulée et remplacée par le paragraphe suivant :

« Le positionnement des emplois dans la nouvelle grille de classification relève du pouvoir de direction de l'employeur et devra être réalisé au plus tard le 31 décembre 2015. »

Dénonciation et révision

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail moyennant un préavis de 3 mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Dépôt et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 13 du 18 décembre 2014 relatif à l'article 30 « Formation professionnelle » de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM.
Organisations de salariés	SP CGT ; SNUHAB CFE-CGC ; SNP Coop UNSA ; FSPSS FO.

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie l'article 30 de la convention nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM concernant la formation professionnelle afin de prendre en compte la loi du 14 mars 2014 modifiant les taux légaux applicables en matière de formation professionnelle.

Article 1er

En vigueur non étendu

La rédaction de l'article 30 de la convention nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 révisée est annulée et remplacée par la rédaction suivante :

« La politique de formation dans la branche des sociétés coopératives d'HLM repose sur les objectifs suivants :

- permettre aux salariés de la branche de bénéficier d'actions de formation dans le cadre du plan de formation des sociétés tout au long de leur vie professionnelle ;
- homogénéiser l'accès à la formation quel que soit l'effectif de la société ;
- favoriser l'adaptation des coopératives aux nouveaux enjeux et permettre leur développement ;
- renforcer le professionnalisme des sociétés et de leurs collaborateurs ;
- faciliter la cohérence des pratiques et multiplier les échanges de méthodes et d'expériences.

Considérant ces objectifs, la simple utilisation de la formation comme « boîte à outils » ou de stricte adaptation au poste de travail ne saurait suffire. A ce titre, la loi du 5 mars 2014, en mettant au centre le développement des compétences et les parcours certifiants renforçant la responsabilité de chacun dans le processus de formation tout au long de la vie, appelle le regroupement de moyens pour anticiper les évolutions, conforter les emplois existants, en éviter l'obsolescence, et permettre par les voies de l'alternance d'adapter les jeunes à notre milieu professionnel, tout cela concourant à la sauvegarde et au développement de nos coopératives.

Au regard de ce qui précède, il semble important notamment de développer des formations généralistes interdisciplinaires visant à doter les professionnels de nos entreprises, et ce quel que soit leur niveau hiérarchique, de clés de compréhension et d'analyse du contexte dans lequel s'insère leur action professionnelle, afin de favoriser des pratiques adaptées pertinentes et évolutives.

Pour atteindre ces objectifs, il est décidé de maintenir le pourcentage de la masse salariale collecté :

(En pourcentage.)

Tranche	Plan LEGAL	Plan conventionnel	Professionalisation	CIF CDI	CPF	FPSPP	Total
Moins de 10 salariés	0,40	1,289	0,15				1,839
De 10 à 19 salariés	0,20	0,839	0,30	0,15	0,20	0,15	1,84
De 20 à 49 salariés	0,20	1,389	0,30	0,15	0,20	0,15	2,389
De 50 salariés et plus	0,10	1,389	0,30	0,20	0,20	0,20	2,39

La commission paritaire, instituée en commission « formation », est chargée du contrôle et du suivi du dispositif ainsi mis en place et du budget qui lui est consacré.

La mise en œuvre de ce dispositif prend effet à compter de la collecte au titre de l'exercice 2015. »

Dénonciation et révision

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, moyennant un préavis de 3 mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Dépôt et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir du 1er janvier 2015.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 14 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime de vacances

Signataires	
Organisations patronales	La FNSCHLM,
Organisations de salariés	La FNCB CFDT ; Le SNP Coop UNSA ; La SP CGT,

Objet de la négociation

Article 1er

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2015, les salaires mensuels minimaux ont les valeurs ci-dessous :

(En euros.)

	Ancienne classification			Nouvelle classification	
		Smic	Smic		Smic
Employé	Classe I			A1	
	Classe II	+ 12	1 589,60	A2	1 589,60
	Classe III	+ 12	1 696,40	A3	1 696,40
Agent de maîtrise	Classe I	+ 10	1 872,40	A4	1 872,40
				A5	2 050,40
	Classe II	+ 10	2 050,40	A6	2 278,92
Cadre	Classe I	+ 10	2 278,92	A7	2 485,40
	Classe II	+ 0	2 485,40	A8	2 681,20
	Classe III	+ 0	2 681,20	A9	2 841,40
	Classe IV	+ 0	2 841,40	A10	3 108,40

Primes de vacances

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Champ d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel soumis à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

Le présent avenant est applicable à partir du 1er janvier 2015.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 15 du 8 juin 2015 portant modification des articles 7 et 20 relatifs au recrutement et à la rémunération

Signataires	
Organisations patronales	La FNSCHLM,
Organisations de salariés	Le SNPHLM UNSA ; La FNCB CFDT ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FSPSS FO,

En vigueur non étendu

Le présent avenant :

- modifie l'article 7 de la convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM ;
- annule et remplace le paragraphe « B. - Autres catégories de personnel » de l'avenant n° 11 du 14 mai 2012 portant sur l'article 20 de la convention collective.

Modification de l'article 7 de la convention collective

Article 1er

En vigueur non étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 7 est annulé et remplacé par le paragraphe suivant :

« Chaque embauche sera confirmée par une lettre ou un contrat d'embauche, dans lequel la fonction de l'intéressé et sa classification seront nettement définies, ainsi que le mode de rémunération, et où sera précisée la date de prise en considération pour fixer le point de départ de son ancienneté dans la société. »

Le reste de l'article 7 de la convention collective n'est pas modifié.

Paragraphe B de l'article 20 de la convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM

Article 2

En vigueur non étendu

« B. - Autres catégories de personnel

Pour les autres emplois que ceux de vendeurs commissionnés, les parties conviennent que le salaire complet est constitué par :

1. La rémunération minimale de base correspondant à l'emploi considéré tel que défini dans l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 ;
2. La prime d'ancienneté au sens de l'article 21 de la convention collective.

Ces salaires minimaux correspondent à la durée légale en vigueur.

Ils sont définis, pour le personnel payé mensuellement, par la commission paritaire nationale. »

Le reste de l'article 20 de la convention collective n'est pas modifié.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation et révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, moyennant un préavis de 3 mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Dépôt et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail accompagné d'une copie de la pièce justificative de la notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'avenant au nom de leur organisation.

Avenant n° 16 du 17 mars 2016 modifiant l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM
Organisations de salariés	SNPHLM UNSA SP CGT SNUHAB CFE-CGC FSPSS FO

En vigueur non étendu

Le présent avenant modifie l'avenant n° 10 relatif à la classification des emplois du personnel dans la branche des coopératives d'HLM conclu le 14 mai 2012.

Remplacement du terme « statut » par les termes « catégorie professionnelle » dans le titre II « La grille de classification », paragraphe B, « Le relationnel »

Article 1er

En vigueur non étendu

En page 5 en dessous du tableau, dans le NB. La phrase devient : « Les termes utilisés ne préjugent pas de la catégorie professionnelle. »

Modification du titre III relatif au barème des rémunérations minima

Article 2

En vigueur non étendu

La première phrase précédant le tableau est supprimée.

Titre III bis relatif aux catégories professionnelles d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant introduit un nouveau titre, le titre III bis dénommé « Catégories professionnelles d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre » à insérer après le titre III et dont les termes sont les suivants :

« Pour tenir compte de la diversité des organisations au sein des coopératives d'HLM, chaque coopérative d'HLM doit définir à quel niveau de classification correspondent les différentes catégories d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre.

Au regard du régime de retraite des cadres, il est convenu, en accord avec l'AGIRC, d'adopter les principes suivants :

a) La catégorie cadre (au sens de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 de l'AGIRC) est accordée à tout emploi coté au moins 21 points, ce qui correspond aux niveaux A7, A8, A9 et A10.

b) La catégorie cadre (au sens de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 de l'AGIRC) est également accordée à tout emploi répondant à la double condition :

- une cotation égale ou supérieure à 18 points, soit le minimum exigé pour le niveau A6 ;
- le niveau 6 atteint soit dans le critère technicité, soit dans le critère relationnel soit dans le critère responsabilité.

c) Il n'y a pas d'emploi correspondant à la catégorie des salariés souvent appelés « assimilés cadres » au sens de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 de l'AGIRC.

d) Les coopératives d'HLM pourront adhérer volontairement au régime de l'AGIRC pour d'autres salariés dans les conditions fixées à l'article 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947. Le seuil de l'article 36 en dessous duquel aucune affiliation au régime serait recevable est fixé au niveau A4. »

Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation et révision du présent avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail moyennant un préavis de 3 mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail accompagné d'une copie de la pièce justificative de la notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Date d'entrée en vigueur

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Toutefois, compte tenu du fait de la périodicité trimestrielle des cotisations de retraite complémentaire, il est convenu avec l'AGIRC que la date d'application au sein des entreprises se décline, selon le choix des coopératives :

- soit au 1er avril 2015 pour celles qui ont déjà mis en œuvre la nouvelle grille de classification ;
- soit au 1er janvier 2016 pour celles qui la mettent en œuvre au cours de l'année 2015.

Après avoir lu et paraphé la page précédente, les représentants mentionnés ci-après approuvent et signent l'avenant au nom de leur organisation.

Accord du 19 janvier 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM
Organisations de salariés	SNPHLM UNSA SP CGT CFDT construction bois SNUHAB CFE-CGC FSPSS FO

Préambule

En vigueur non étendu

En application des dispositions des articles L. 2232-9 et D. 2232-1-1 du code du travail, il est institué, au niveau de la branche professionnelle du personnel des sociétés coopératives d'HLM une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Le présent accord a pour objet de créer une telle commission pour la branche et d'en déterminer le rôle et les modalités de fonctionnement.

Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est créée au sein de la commission paritaire nationale telle que prévue dans les articles 5 à 5.7 de la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, cette commission exerce notamment les missions suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. C'est dans ce cadre que les accords d'entreprise tels que fixés à l'article 3.1 du présent accord sont adressés à la commission ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport annuel comprend notamment un bilan des accords collectifs des coopératives d'HLM dans les domaines déterminés à l'article 3.1 du présent accord.

Cette commission a également vocation à traiter des questions relatives aux conditions d'application de la classification dans les coopératives au sens de l'avenant n° 10 du 14 mai 2012.

Transmission des accords collectifs des coopératives d'HLM

Article 3

En vigueur non étendu

Accords collectifs à transmettre à la commission

Article 3.1

En vigueur non étendu

Doivent être transmis, par l'employeur ou un(e) signataire, à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les accords collectifs conclus dans les domaines suivants :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent, etc.) ;
- le compte épargne-temps ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés.

La personne ayant adressé l'accord devra informer les autres signataires de cette transmission.

Adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3.2

En vigueur non étendu

Les accords collectifs, tels que déterminés à l'article 3.1, devront être adressés, par l'employeur ou un(e) signataire, à l'adresse suivante :

Fédération nationale des sociétés coopératives HLM, commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris.

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3.3

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra accuser réception des accords transmis.

Modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 4

En vigueur non étendu

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont celles définies pour la commission paritaire nationale dans les articles 5.1 à 5.4 de la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation et révision

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail moyennant un préavis de 3 mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail accompagné d'une copie de la pièce justificative de la notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Date d'entrée en vigueur

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2017.

Après avoir lu et paraphé les pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après approuvent et signent l'accord au nom de leur organisation.

Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ;
Organisations de salariés	La fédération nationale de la construction et du bois (CFDT) ; La CGT ; La CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC ; Le syndicat national du personnel des sociétés coopératives d'HLM (SNPCOOP),

Salaires

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2006, la valeur du point est fixée à 3,21 Euros, et la valeur de la constante est fixée à 283 Euros.

Fait à Paris, le 8 décembre 2005.

Accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FNSCHLM,
Organisations de salariés	La FNCB CFDT ; La FSPSS FO ; La CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC ; Le SNPCOOP,

Objet de la négociation

Article 1er

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2012, la valeur du point est fixée à 3,50 € et la valeur de la constante est fixée à 372 €.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel soumis à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives de HLM du 15 mai 1990.

Publicité et dépôt

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

Avenant n° 11 du 14 mai 2012 relatif aux rémunérations

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM.
Organisations de salariés	SNPHLM ; FNCB CFDT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

En vigueur non étendu

La présent avenant remplace l'article 20 de la convention collective portant sur la rémunération.

« A. - Vendeurs commissionnés

Pour l'emploi des vendeurs commissionnés, le salaire moyen mensuel de référence est composé de :

- la partie fixe ;
- le 12e des commissions perçues pendant les 12 mois ;
- la gratification de fin d'année, sauf pour le calcul de l'indemnité compensatrice de perte de salaire en cas de maladie.

Les emplois des salariés exerçant des fonctions commerciales et rémunérés à la commission ne doivent pas être cotés. Leur salaire minimal est égal au Smic.

B. - Autres catégories de personnel

Pour les autres emplois que ceux de vendeurs commissionnés, les parties conviennent que le salaire complet est constitué par :

1. La rémunération minimale de base de l'emploi qui est composée selon l'une des 2 formules suivantes :
 - a) Soit du coefficient attribué à l'emploi multiplié par la valeur du point auquel s'ajoute la valeur de la constante ;
 - b) Soit du salaire minimal de base correspondant à l'emploi considéré tel que défini dans l'avenant n° 10.
2. Et la prime d'ancienneté au sens de l'article 21.

Ces salaires minimaux correspondent à la durée légale en vigueur.

Ils sont définis, pour le personnel payé mensuellement, par la commission paritaire nationale.

Personnel d'entretien et de gardiennage

Le personnel d'entretien et de gardiennage reste régi par l'annexe IV de la convention des sociétés coopératives d'HLM jusqu'à l'aboutissement des négociations visant à intégrer ce personnel au sein de la grille de classification de la branche.

Personnel occupé à temps partiel

Pour le personnel occupé à temps partiel, les modalités suivantes sont applicables :

En application de l'article L. 3123-1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

Le salaire du personnel à temps partiel est calculé en appliquant à la rémunération de base correspondant au niveau dans la grille de classification du personnel concerné, le rapport H/ D. H est le nombre hebdomadaire d'heures de travail effectif effectuées par ledit personnel. D est la durée de référence hebdomadaire de l'horaire à temps plein.

La durée de référence hebdomadaire de l'horaire à temps plein est la durée légale ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle.

Cette durée de référence de l'horaire à temps plein peut éventuellement être rapportée au mois ou à l'année.

Intéressement

Dans toutes les sociétés, des accords d'intéressement doivent être conclus avec le personnel en application des dispositions légales.

Les sommes ainsi distribuées n'ont pas le caractère d'élément de salaire et s'ajoutent à la rémunération.

Primes d'objectif. - Commissions

Les sociétés peuvent enfin prévoir des primes d'objectif collectives ou individualisées et peuvent attribuer des commissions à certaines catégories d'agents telles que vendeurs. »

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé les deux pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Accord du 4 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FNSCHLM,

En vigueur non étendu

il a été conclu le présent protocole d'accord en application des dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail.

Objet de la négociation

Article 1er

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2016, les salaires mensuels minimaux de la nouvelle classification ont les valeurs ci-dessous, soit une augmentation de 0,4 %.

(En euros.)

Niveau	Minimum
A1	Smic
A2	1 595,96
A3	1 703,19
A4	1 879,89
A5	2 058,60
A6	2 288,04
A7	2 495,34
A8	2 691,92
A9	2 852,77
A10	3 120,83

A compter du 1er janvier 2016, les salaires mensuels minimaux de l'annexe IV de l'ancienne grille de classification ont les valeurs ci-dessous, soit une augmentation de 0,4 %.

(En euros.)

1re catégorie	Femme de ménage	Smic
	Ouvrier spécialisé	Smic
	Ouvrier qualifié	Smic
	Ouvrier hautement qualifié	1 476,68
	Ouvrier hautement qualifié possédant plusieurs qualifications	1 512,43
	Ouvrier hautement qualifié chargé de menus travaux administratifs et de réception de bâtiment	1 548,17
	Chef d'équipe	1 726,88
2e catégorie	Contremaître	1 834,11
	Veilleur de nuit, gardien, aide gardien	Smic
	Gardien chef	1 476,68

Prime de vacances

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Champ d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel soumis à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

Publicité et dépôt

Article 4

Le présent protocole d'accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

Accord du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM
Organisations de salariés	SNPHLM UNSA CGT SP FNCB CFDT SNUHAB CFE-CGC FSPSS FO

En vigueur non étendu

il a été conclu le présent protocole d'accord en application des dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail.

Objet de la négociation

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime de vacances

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Champ d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel soumis à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 .

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

Protocole d'accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM,
Organisations de salariés	SP CGT ; FNCSB CFDT ; SNUHAB CFE-CGC,

Objet de la négociation

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime de vacances

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Champ d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel soumis à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

Publicité et dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

d'aménagement et de construction (OPAC)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des offices publics d'habitations à loyer modéré et des offices publics d'aménagement et de construction,
Organisations de salariés	La confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO) ; La confédération française de l'encadrement (CFE-CGC) ; La confédération française démocratique du travail (CFDT) ; La fédération autonome de la fonction publique territoriale,

En vigueur non étendu

Exposé des motifs

L'objet de l'accord est de préciser les modalités de mise en oeuvre des dispositions prévues par le livre IX 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 offices publics d'aménagement et de construction.

Définition

La formation professionnelle continue tout au long de la vie a pour but de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, et de contribuer à leur promotion sociale.

Les objectifs

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 OPAC 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.

Les principes de la loi

La loi du 4 mai 2004 complète les dispositifs existants en matière de formation (plan de formation, congé individuel de formation ..) et conduit à la création de trois nouvelles modalités d'accès à la formation professionnelle :

- le droit individuel à la formation (DIF) ;
- la formation en dehors du temps de travail ;
- les périodes de professionnalisation.

Ce nouveau dispositif, qui donne une plus grande responsabilité aux branches professionnelles dans la politique de formation, innove par la possibilité ouverte au salarié d'être acteur de son projet professionnel, avec l'accord de l'entreprise.

Il offre également la possibilité d'articuler plusieurs outils entre eux (tels que le DIF, le plan et la période de professionnalisation) au service d'un projet de formation, qu'il relève de l'entreprise, du salarié ou des deux à la fois.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue s'effectue :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Il est rappelé que les entretiens professionnels participent à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise et qu'ils ne se substituent pas aux entretiens d'évaluation.

Les signataires de cet accord entendent se saisir pleinement de ces opportunités nouvelles pour répondre aux enjeux majeurs auxquels sont confrontés aujourd'hui les OPAC.

Contenu de l'accord

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et en référence à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à l'accord du 7 décembre 1994 désignant ' Habitat Formation ' comme organisme paritaire collecteur agréé des OPAC,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

L'accord s'applique aux offices publics d'aménagement et de construction, sur l'ensemble du territoire national et dans les DOM-TOM.

Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 2

En vigueur non 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.

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.

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.

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 sous contrat à durée déterminée, la durée de travail minima 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.

Pour l'année 2004, et pour les salariés entrés avant le 7 mai 2004 ayant occupé leur emploi à plein temps, les droits acquis seront de 13 heures. Pour les salariés entrés après le 7 mai 2004 et à temps plein les droits seront calculés au prorata à raison de 100 minutes par mois.

Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut s'appuyer sur les résultats de l'entretien professionnel, et peut prendre en compte les priorités de la branche (telles que définies ci-dessous), est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur suivant modèle indicatif annexé au présent accord. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier par écrit sa réponse motivée lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. Les accords d'entreprise peuvent définir les modalités de cette information. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le droit individuel à la formation peut s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1 du code du travail. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette telle que définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié n'a pas obtenu l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

La mise en oeuvre s'effectue par année civile dans les OPAC. Les employeurs organisent annuellement l'information des salariés concernant leurs droits à DIF afin que ceux-ci disposent d'une information régulière et individuelle.

Un bilan de l'utilisation du DIF au niveau de la branche est réalisé annuellement avec les informations fournies par les OPAC à partir du bilan annuel présenté dans le cadre des instances paritaires, et en liaison avec l'OPCA. Il est communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation chargée du suivi de l'accord.

Les actions prioritaires

Au niveau de la branche les partenaires sociaux considèrent que les actions prioritaires de formation sont des actions qui ont pour objet :

- le perfectionnement, l'enrichissement ou l'entretien des compétences professionnelles ;
- la promotion sociale, pour répondre au désir d'évolution professionnelle des salariés ;
- la prévention, l'adaptation, ou la réorientation des compétences pour faire face aux mutations et aux évolutions des métiers et des technologies auxquelles sont confrontés les OPAC et leurs salariés ;
- les formations qui conduisent à une certification reconnue (formations qualifiantes ou diplômantes) ;
- la préparation d'un projet professionnel (ex. : le bilan de compétences), ou de validation de l'expérience acquise par les salariés dans ou hors de leur vie professionnelle (ex. : la validation des acquis de l'expérience [VAE]) ;
- la lutte contre l'illettrisme ;
- la reconversion professionnelle, si elle est prévue dans le champ des métiers des acteurs de la ville.

Financement du DIF

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931 du code du travail assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, les signataires du présent accord demandent à l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche d'assurer le financement du coût des actions prioritaires définies ci-dessus sur la contribution du 0,5 % mutualisée. En application du décret n° 2004 du 15 octobre 2004, le coût de ces actions prioritaires de branche comprend les dépenses pédagogiques et les frais de transport et d'hébergement.

Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable intégralement à l'intérieur du champ des OPAC.

En cas de départ du salarié, pour quelque motif que ce soit, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié pourra faire valoir l'intégralité de son droit acquis au titre du DIF dans un autre OPAC. Le coût du DIF transféré sera pris en charge sur un fonds spécial que les signataires demandent à l'organisme paritaire collecteur agréé de créer. Cette disposition ne deviendra effective que dans la mesure où l'organisme paritaire collecteur agréé aura créé ce fond.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans le nouvel OPAC jusqu'à concurrence de ce plafond. Ce droit acquis dans le nouvel OPAC sera pris en charge par cet OPAC.

En cas de départ dans une entreprise, organisme ou société du champ de l'organisme paritaire collecteur agréé, dans des branches où des dispositions de transférabilité du DIF existent, le salarié pourra bénéficier de 70 % de son droit acquis chez son ancien employeur, et le coût du DIF sera pris en charge sur un fonds spécial que les signataires demandent à l'organisme paritaire collecteur agréé de créer. Cette disposition ne deviendra effective que dans la mesure où l'organisme paritaire collecteur agréé aura créé ce fond.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle entreprise ou organisme relevant du champ de l'organisme paritaire collecteur agréé. Ce droit acquis dans la nouvelle entreprise ou organisme sera pris en charge par la nouvelle entreprise ou le nouvel organisme.

Pour bénéficier de la transférabilité, le délai entre le départ et l'embauche ne devra pas excéder 1 an, hors période de chômage. Le salarié devra effectuer des démarches auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé afin de faire valoir ses droits et informer le nouvel employeur lors de la signature du nouveau contrat de travail, en lui communiquant une attestation délivrée par l'OPCA.

La professionnalisation

Article 3

En vigueur non étendu

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation par l'entreprise et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

3.1. Le contrat de professionnalisation

Définition

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

Durée du contrat

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois selon la loi du 4 mai 2004.

Les signataires conviennent de porter à 24 mois la durée des contrats de professionnalisation, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification reconnue et pour les priorités suivantes :

- qualité de service à la clientèle et gestion immobilière ;
- gestion de proximité ;

- sécurité des biens et des personnes, gestion technique ;
- maintenance des immeubles ;
- maîtrise d'ouvrage ;
- renouvellement urbain ;
- gestion et accompagnement social, et médico-social ;
- nouvelles technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants ;
- gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines ;
- spécialisation nécessaire aux métiers liés au développement durable dans l'habitat ;
- lorsque le contrat de professionnalisation vise à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Cette liste des métiers prioritaires pourra être actualisée chaque année par la commission paritaire nationale emploi et formation des OPAC créée par le présent accord.

Durée de la formation

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée comprise entre 15 % (sans être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

La durée de ces actions de formation pourra être portée à 50 %, notamment pour des actions de formation qualifiantes et pour les catégories de bénéficiaires visées par l'article L. 981-3 du code du travail.

Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature.

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, âgés de moins de 26 ans, ne pourra être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications ;
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans : 80 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications ;
- salariés âgés de moins de 21 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 75 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications ;
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 90 % du SMIC ou de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications.

Pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, âgés de plus de 26 ans, elle ne pourra être inférieure à 90 % de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications sans être inférieure au SMIC.

Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 981-2 du code du travail peuvent être renouvelés 1 fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

A l'issue d'une année d'application de ce dispositif, un bilan sera fait et des évolutions éventuelles seront étudiées.

Financement

La prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pour les contrats de professionnalisation s'effectue sur la base des forfaits horaires ci-dessous qui font l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation (art. L. 983-1 du code du travail).

Les contrats de professionnalisation donnent lieu à une prise en charge forfaitaire selon le barème ci-dessous, valable uniquement pour les années 2005 et 2006 :

Formations de base, générales, et de mise à niveau : 12 /h.

Il s'agit des formations donnant les premières bases d'une technique ou d'un savoir, ou les formations d'acquisition de connaissances et de mécanismes indispensables pour poursuivre une formation plus ambitieuse. Il s'agit également de bénéficiaires ayant un niveau inférieur à la licence.

Formations spécialisées et d'expertise : 20 /h.

Il s'agit des formations techniques spécialisées ou pointues dans un domaine précis, pour des salariés maîtrisant parfaitement leur domaine d'intervention, ou formés pour délivrer une expertise interne ou externe. Il s'agit également de bénéficiaires ayant acquis au minimum une formation de licence professionnelle ou son niveau, et au-delà.

Sur la base du bilan communiqué par l'organisme paritaire collecteur agréé sur la consommation réelle des fonds disponibles en 2005-2006 au titre du 0,5 % de la masse salariale mutualisée au sein de l'OPCA et des simulations intégrant les prévisions sur les années suivantes, la décision de modifier ou de confirmer ce barème sera prise par la commission paritaire nationale emploi et formation à l'issue d'une période de mise en oeuvre de 1 année.

3.2. Périodes de professionnalisation

Définition

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail : il s'agit des titulaires de métiers confrontés à une évolution de l'environnement nécessitant des actions de formation de maintien dans l'emploi ou de développement des compétences ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minima d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail travailleurs reconnus handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- salariés déclarés inaptes, à titre permanent, par le médecin du travail à l'emploi qu'ils occupent ;
- aux salariés qui ont vu leur contrat de travail suspendu dans le cadre d'un mandat électif ou de détachement syndical.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation selon une liste des actions prioritaires définies par la CPNEF de la branche professionnelle des OPAC, qui sera réexaminée chaque année.

Pour 2005 et 2006, les deux parties considèrent comme prioritaires :

- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la gestion immobilière, de la gestion locative et de l'accès à la propriété ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la maîtrise d'ouvrage ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les ressources humaines et le management ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification en renouvellement urbain ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers financiers ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de l'informatique et du multimédia ;
- les actions permettant d'acquérir une spécialisation nécessaire aux métiers liés au développement durable dans le domaine de l'habitat ;
- les actions permettant le maintien ou le renforcement de l'égalité professionnelle ;
- les actions de promotion sociale ;
- lorsque la période de professionnalisation vise à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Les actions de la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail, sauf à la demande du salarié.

Les actions sont à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Financement

Les périodes de professionnalisation donneront lieu à une prise en charge forfaitaire modulée selon le barème ci-dessous, valable uniquement pour les années 2005 et 2006 :

Formations de base, générales, et de mise à niveau : 12 /h.

Il s'agit de formations donnant les premières bases d'une technique ou d'un savoir, ou les formations d'acquisition de connaissances et de mécanismes indispensables pour poursuivre une formation plus ambitieuse. Ceci concerne également les bénéficiaires dont le niveau de formation est inférieur à la licence.

Formations spécialisées et d'expertise : 20 /h.

Il s'agit là de formations techniques spécialisées ou pointues dans un domaine précis, pour des salariés maîtrisant parfaitement leur domaine d'intervention, ou formés pour délivrer une expertise interne ou externe. Il s'agit également de bénéficiaires ayant acquis au minimum une licence professionnelle ou son niveau, et au-delà.

Sur la base du bilan communiqué par l'organisme paritaire collecteur agréé sur la consommation réelle des fonds disponibles en 2005-2006 au titre du 0,5 % de la masse salariale mutualisée et des simulations intégrant les prévisions sur les années suivantes, la décision de modifier ou de confirmer ce barème sera prise par la CPNEF fin 2006.

3.3. Tutorat

Principes généraux

Les signataires s'entendent pour affirmer l'importance du tutorat et encouragent les OPAC à favoriser sa mise en œuvre.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise au maximum 2 personnes bénéficiant des contrats et périodes de professionnalisation ; le tuteur doit lui (leur) transmettre ses connaissances et ses savoir-faire, le (les) guider dans l'acquisition du métier et évaluer le déroulement de la formation.

Pendant la durée du tutorat, le tuteur acquiert un droit à DIF majoré de 20 %. Sous un an de l'application de cette incitation au développement du tutorat, un bilan sera fait et des évolutions éventuelles seront étudiées.

Les personnes faisant fonction de tuteur doivent être volontaires, et justifier d'une expérience professionnelle suffisante dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Des personnels dits seniors peuvent être désignés pour ces fonctions de tutorat au regard de leurs expériences et compétences.

Le ou les tuteurs doivent disposer du temps nécessaire pour assurer leurs fonctions auprès du bénéficiaire, et se former. Le volume horaire accordé au tuteur pour exercer sa mission fait l'objet d'un accord écrit entre l'entreprise et le tuteur.

Financement

L'organisme collecteur prend en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation. En application du décret en vigueur (décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004), cette prise en charge est fixée à 15 maximum par heure de formation pour une durée maxima de 40 heures.

L'organisme paritaire collecteur agréé prend également en charge la rémunération et les coûts de la formation liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 du code du travail dans les conditions suivantes : 230 par mois et par bénéficiaire pour une durée maxima de 6 mois.

3.4. Emplois de jeunes et dispositif de mise à la retraite

En application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, afin de permettre aux entreprises de pouvoir continuer à gérer les fins de carrière, ces dernières auront la possibilité de mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans dans les conditions prévues par les textes applicables, si l'entreprise s'engage à réaliser, en contrepartie, et dans un délai maximum de 12 mois, un contrat de professionnalisation pour 2 départs en retraite ou à professionnaliser un salarié âgé de plus de 45 ans dans le cadre d'une période de professionnalisation pour un départ, ou à recruter une personne en CDI pour un départ en dehors de ces dispositifs de formation.

Principe de non-dérogation

Article 4

En vigueur non étendu

Cet accord de branche ne pourra donner lieu à des dérogations par accords d'entreprises entraînant des dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 5

En vigueur non étendu

Il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des OPAC qui a pour mission d'étudier l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles dans la branche.

Il est géré par la CPNEF (cf. art. 6) qui est chargée de déterminer les orientations, le programme et le calendrier des travaux de l'observatoire. Les fonds

collectés au titre du 0,5 % contribueront à son financement.

Les résultats de ces études seront communiqués à L'OPCA pour alimenter la connaissance et l'appréciation interbranches du secteur des acteurs de la ville.

Suivi de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Il est créé une commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation dans les OPAC. La commission est une instance de concertation constituée au niveau national pour exercer les attributions définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière d'emploi et de formation professionnelle. La commission est en outre chargée de suivre l'application du présent accord et le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui en résultent.

Pour promouvoir l'emploi et la formation professionnelle dans les OPAC la commission a un rôle d'information et d'étude et de proposition, notamment :

- sur l'évolution de l'emploi dans les OPAC, les licenciements économiques collectifs, l'évolution des offres et des demandes d'emploi ainsi que l'évolution des qualifications professionnelles et l'insertion professionnelle des jeunes ;

- sur la formation professionnelle dans les OPAC, l'adaptation des moyens et des dispositifs de formation permanente, la formation initiale et les dispositifs publics de formation et d'aide à la formation liés à l'emploi, les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche pour les formations techniques et technologiques et l'accueil de stagiaires en période de formation en entreprise.

Pour l'application dans les OPAC du présent accord, la commission a un rôle de suivi et de proposition sur :

- les modalités de mise en oeuvre dans les organismes des dispositions constituant l'accord et l'évaluation des résultats de l'accord au niveau de l'ensemble de la branche ;

- la mise en place, l'organisation et le fonctionnement par la Fédération de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé par l'accord.

La commission est constituée de façon paritaire de représentants des délégations désignées pour conduire la négociation et conclure le présent accord. Elle se réunit au minimum 2 fois par an.

Son secrétariat est assuré par la fédération des offices. Les moyens financiers de son fonctionnement sont imputés sur le budget fédéral de l'exercice du droit syndical au niveau national, ainsi que sur tout autre financement pouvant concourir à ces missions, notamment les concours qui pourraient être obtenus de l'OPCA ou des dispositifs publics de formation. Le budget et les comptes de la commission lui sont présentés. Ils sont adoptés par le conseil fédéral et annexés au rapport annuel des comptes de la fédération.

La première réunion de la commission se déroulera dans les 6 mois suivant la date de signature du présent accord ; au cours de cette réunion, elle fixera son règlement intérieur et son programme de travail.

Révision

Article 7

En vigueur non étendu

Les deux parties peuvent décider d'un commun accord de la révision de tout ou partie du présent accord.

Fait à Paris, le 15 février 2006.

Droit individuel à la formation Formulaire de demande

En vigueur non étendu

Date :

Nom :

Prénom :

Adresse :

Formation souhaitée :

Détail du programme :

Date à laquelle la session est programmée :

Rythme de la formation (durée, horaires ...) :

Organisme de formation envisagé :

Coût de la formation (coûts pédagogiques, et le cas échéant frais annexes : repas, hébergement, transport).

Signature

La demande de DIF présentée par le salarié - datée et signée - doit être adressée en recommandé, ou remise en mains propres contre décharge à la direction générale de l'OPAC.

Accord du 29 novembre 2012 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM.
Organisations de salariés	SNPHLM UNSA ; SP CGT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties ont signé le 4 novembre 2009 un accord pour l'emploi des seniors dans les coopératives d'HLM qui a été étendu par arrêté ministériel le 8 mars 2010. Cet accord d'une durée de 3 années, à compter de la publication de l'arrêté d'extension, arrivera à échéance le 8 mars 2013.

Les partenaires sociaux souhaitent proroger le dispositif mis en place en 2009.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les sociétés et les salariés couverts par la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 réactualisée par l'avenant n° 6 du 26 mars 2003. Il s'applique au territoire métropolitain et départements d'outre-mer.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République

française.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord en respectant un préavis de 3 mois. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Sauf conclusion d'un nouvel accord, le présent accord cessera de produire effet aux termes des 3 ans.

Article 3

En vigueur étendu

Cet accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée. Simultanément à la demande de son extension, il fait l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du travail.

Chapitre II Objet de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu des effectifs de 55 ans et plus dans la branche des coopératives d'HLM, qui représentent, au 31 décembre 2011, une population de seniors correspondant à environ 18 % des effectifs de la branche, population importante par rapport à la moyenne nationale de personnes de 55 ans et plus dans la population active occupée (plutôt autour de 11 %), les signataires s'accordent pour faire de l'objectif du maintien des seniors dans l'emploi le thème principal de l'accord, sans écarter en tant que de besoin les possibilités de recrutements.

Les parties se fixent comme objectif que les effectifs de 55 ans et plus dans la branche représentent au moins 16 % des effectifs au terme de l'accord.

Dans ces conditions, ils conviennent que l'accord vise, pendant toute sa durée, à permettre la réalisation pour 90 % - dans la perspective d'atteindre le taux de 100 % - des personnels éligibles et demandeurs, d'au moins une des actions de maintien dans l'emploi découlant principalement des mesures décrites au chapitre III ci-après.

Article 5

En vigueur étendu

L'objectif de maintien dans une activité professionnelle au sein de l'entreprise vise principalement à permettre :

- l'adaptation du salarié aux évolutions technologiques, environnementales, organisationnelles y compris celles nécessaires pour lutter contre la déqualification professionnelle et pour assurer les nouvelles tâches induites par les évolutions législatives et réglementaires ;
- l'évolution professionnelle dans l'emploi ou par le changement d'emploi en fonction des capacités et connaissances nécessaires, par l'amélioration des conditions de travail où la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges, dans le but de lutter contre la désadaptation professionnelle ;
- le suivi de la gestion de la carrière du salarié, l'aménagement des conditions de la fin de sa carrière professionnelle par les repositionnements rendus nécessaires par l'obsolescence de certains postes de travail, due aux évolutions de l'entreprise.

Dans ces perspectives, et en référence aux six domaines d'action décrits par les articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale relatifs à la mise en œuvre d'accords ou de plans d'action pour l'emploi des seniors, le présent accord concernera principalement les trois domaines suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Chapitre III Actions en faveur du maintien des seniors dans l'emploi

En vigueur étendu

La branche se propose d'agir pour le maintien dans l'emploi des personnels âgés de 55 ans et plus, par des actions à mener dans les entreprises dans les domaines prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 6

En vigueur étendu

Dans le but d'anticiper les évolutions de carrière des salariés à partir de 45, 50 ou 55 ans - selon les situations et aux choix des entreprises et après avis des instances représentatives du personnel -, le présent accord reconnaît la nécessité de mettre en place des entretiens de deuxième partie de carrière pour détecter au plus tôt les souhaits d'évolution des salariés. Par la suite, les salariés qui le souhaitent bénéficieront d'un second entretien de deuxième partie de carrière à partir de 55 ans.

A cette fin les deux parties demandent aux entreprises de prévoir une couverture de 90 % - dans la perspective d'atteindre le taux de 100 % - de la population éligible au terme des 3 ans de l'accord.

Conformément au décret gouvernemental et en lien avec les actions prévues aux articles ci-dessous afin de favoriser leur maintien dans l'emploi, ces entretiens prendront en compte en fonction des besoins :

- l'anticipation et l'évolution des carrières ;
- le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail...) ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (utilisation éventuelle du compte épargne-temps...) ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Article 7

En vigueur étendu

Afin d'anticiper l'évolution des carrières les deux parties demandent aux entreprises d'accorder dans le cadre des entretiens une priorité au départ en formation des seniors dans :

- le cadre du DIF prioritaire de branche ;
- le cadre des périodes de professionnalisation prise en charge par les fonds mutualisés.

Les deux parties se fixent comme objectif de voir 50 % de la population de plus de 50 ans bénéficier d'au moins une action de formation dans ce cadre pendant la durée de l'accord.

En outre, les entreprises accepteront le recours au DIF prioritaire pour des actions de préparation à la retraite au cours de la dernière année d'activité.

Article 8

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, des actions de formation spécifiques seront organisées dans le cadre du plan de formation mutualisé de branche.

Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de deuxième partie de carrière professionnelle ;
- l'anticipation des fins de carrière pour les 55 ans et plus ;

- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutorial.

Ces formations seront proposées à l'ensemble des entreprises de la branche dans un objectif de couverture de 90 % - dans la perspective d'atteindre le taux de 100 %.

Chapitre IV Application et suivi de l'accord

En vigueur étendu

Modalités de suivi et de réalisation des objectifs

Les indicateurs permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs en matière de politique d'emploi des seniors feront l'objet d'un tableau de bord au niveau des entreprises et seront consolidés dans un rapport annuel de branche. Ils feront ainsi l'objet d'un bilan annuel présenté et discuté au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF).

Ces indicateurs permettront de dresser un état des lieux et de suivre les effets des mesures prises par les entreprises dans le temps. Ils porteront sur trois exercices et seront regroupés en rubriques permettant de décrire les évolutions des effectifs par âge et par sexe et l'accès à la formation.

La fédération nationale des coopératives HLM proposera dans le cadre de l'enquête fédérale annuelle une restitution aux entreprises leur permettant de disposer d'un tableau de bord chiffré de situation comparée d'emplois des seniors.

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

Accord du 29 novembre 2012 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	FNSCHLM.
Organisations de salariés	SNPHLM UNSA ; SP CGT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties ont signé le 4 novembre 2009 un accord pour l'emploi des seniors dans les coopératives d'HLM qui a été étendu par arrêté ministériel le 8 mars 2010. Cet accord d'une durée de 3 années, à compter de la publication de l'arrêté d'extension, arrivera à échéance le 8 mars 2013.

Les partenaires sociaux souhaitent proroger le dispositif mis en place en 2009.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les sociétés et les salariés couverts par la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 réactualisée par l'avenant n° 6 du 26 mars 2003. Il s'applique au territoire métropolitain et départements d'outre-mer.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord en respectant un préavis de 3 mois. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Sauf conclusion d'un nouvel accord, le présent accord cessera de produire effet aux termes des 3 ans.

Article 3

En vigueur étendu

Cet accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée. Simultanément à la demande de son extension, il fait l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du travail.

Chapitre II Objet de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu des effectifs de 55 ans et plus dans la branche des coopératives d'HLM, qui représentent, au 31 décembre 2011, une population de seniors correspondant à environ 18 % des effectifs de la branche, population importante par rapport à la moyenne nationale de personnes de 55 ans et plus dans la population active occupée (plutôt autour de 11 %), les signataires s'accordent pour faire de l'objectif du maintien des seniors dans l'emploi le thème principal de l'accord, sans écarter en tant que de besoin les possibilités de recrutements.

Les parties se fixent comme objectif que les effectifs de 55 ans et plus dans la branche représentent au moins 16 % des effectifs au terme de l'accord.

Dans ces conditions, ils conviennent que l'accord vise, pendant toute sa durée, à permettre la réalisation pour 90 % - dans la perspective d'atteindre le taux de 100 % - des personnels éligibles et demandeurs, d'au moins une des actions de maintien dans l'emploi découlant principalement des mesures décrites au chapitre III ci-après.

Article 5

En vigueur étendu

L'objectif de maintien dans une activité professionnelle au sein de l'entreprise vise principalement à permettre :

- l'adaptation du salarié aux évolutions technologiques, environnementales, organisationnelles y compris celles nécessaires pour lutter contre la déqualification professionnelle et pour assurer les nouvelles tâches induites par les évolutions législatives et réglementaires ;

- l'évolution professionnelle dans l'emploi ou par le changement d'emploi en fonction des capacités et connaissances nécessaires, par l'amélioration des conditions de travail où la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges, dans le but de lutter contre la désadaptation professionnelle ;

- le suivi de la gestion de la carrière du salarié, l'aménagement des conditions de la fin de sa carrière professionnelle par les repositionnements rendus nécessaires par l'obsolescence de certains postes de travail, due aux évolutions de l'entreprise.

Dans ces perspectives, et en référence aux six domaines d'action décrits par les articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale relatifs à la mise en œuvre d'accords ou de plans d'action pour l'emploi des seniors, le présent accord concernera principalement les trois domaines suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;

- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;

- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Chapitre III Actions en faveur du maintien des seniors dans l'emploi

En vigueur étendu

La branche se propose d'agir pour le maintien dans l'emploi des personnels âgés de 55 ans et plus, par des actions à mener dans les entreprises dans les domaines prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 6

En vigueur étendu

Dans le but d'anticiper les évolutions de carrière des salariés à partir de 45, 50 ou 55 ans - selon les situations et aux choix des entreprises et après avis des instances représentatives du personnel -, le présent accord reconnaît la nécessité de mettre en place des entretiens de deuxième partie de carrière pour détecter au plus tôt les souhaits d'évolution des salariés. Par la suite, les salariés qui le souhaitent bénéficieront d'un second entretien de deuxième partie de carrière à partir de 55 ans.

A cette fin les deux parties demandent aux entreprises de prévoir une couverture de 90 % - dans la perspective d'atteindre le taux de 100 % - de la population éligible au terme des 3 ans de l'accord.

Conformément au décret gouvernemental et en lien avec les actions prévues aux articles ci-dessous afin de favoriser leur maintien dans l'emploi, ces entretiens prendront en compte en fonction des besoins :

- l'anticipation et l'évolution des carrières ;
- le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail...) ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (utilisation éventuelle du compte épargne-temps...);
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Article 7

En vigueur étendu

Afin d'anticiper l'évolution des carrières les deux parties demandent aux entreprises d'accorder dans le cadre des entretiens une priorité au départ en formation des seniors dans :

- le cadre du DIF prioritaire de branche ;
- le cadre des périodes de professionnalisation prise en charge par les fonds mutualisés.

Les deux parties se fixent comme objectif de voir 50 % de la population de plus de 50 ans bénéficier d'au moins une action de formation dans ce cadre pendant la durée de l'accord.

En outre, les entreprises accepteront le recours au DIF prioritaire pour des actions de préparation à la retraite au cours de la dernière année d'activité.

Article 8

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, des actions de formation spécifiques seront organisées dans le cadre du plan de formation mutualisé de branche.

Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de deuxième partie de carrière professionnelle ;
- l'anticipation des fins de carrière pour les 55 ans et plus ;
- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral.

Ces formations seront proposées à l'ensemble des entreprises de la branche dans un objectif de couverture de 90 % - dans la perspective d'atteindre le taux de 100 %.

Chapitre IV Application et suivi de l'accord

En vigueur étendu

Modalités de suivi et de réalisation des objectifs

Les indicateurs permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs en matière de politique d'emploi des seniors feront l'objet d'un tableau de bord au niveau des entreprises et seront consolidés dans un rapport annuel de branche. Ils feront ainsi l'objet d'un bilan annuel présenté et discuté au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF).

Ces indicateurs permettront de dresser un état des lieux et de suivre les effets des mesures prises par les entreprises dans le temps. Ils porteront sur trois exercices et seront regroupés en rubriques permettant de décrire les évolutions des effectifs par âge et par sexe et l'accès à la formation.

La fédération nationale des coopératives HLM proposera dans le cadre de l'enquête fédérale annuelle une restitution aux entreprises leur permettant de disposer d'un tableau de bord chiffré de situation comparée d'emplois des seniors.

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

Rectificatif du 14 septembre 2013 au BOH n° 2013-25 du 13 juillet 2013

En vigueur non étendu

Page 49 :

Au lieu de :

Brochure n° 3191

Convention collective nationale

IDCC : 1588. - PERSONNEL DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM

Lire :

Accord professionnel

PERSONNEL DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM

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

Signataires

Organisations patronales	UCANSS ; GSOTF ; FNSCHLM ; FNAFR ; SNAEC SO ; AEGPIRC ; GF GA ; 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 de 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 collèges 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 collèges 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 paritairement 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

Organisations professionnelles d'employeurs représentatives par branche professionnelle et organisations syndicales de salariés représentatives par branche du champ de l'OPCO cohésion sociale

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.

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEC ;

Ferc CGT.

Textes parus au JORF

Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des sociétés coopératives d'HLM

Paru au JORF du 2014-01-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 29 novembre 2012 pour l'emploi des seniors, conclu dans le secteur des sociétés coopératives d'HLM.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations et entreprises agricoles du département des Ardennes

Paru au JORF du 2018-11-27

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 93 du 18 avril 2018 à la convention collective de travail du 22 octobre 1980 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage du département des Ardennes sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er 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 des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
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
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
DIF	Droit individuel à la formation
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FO	Force ouvrière
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GRH	Gestion des ressources humaines
HLM	Habitation à loyer modéré
IDCC	Identifiant de convention collective
JO	Journal officiel
OPAC	Office Public d'Aménagement et de Construction
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACS	Pacte civil de solidarité
SCIC	Société coopérative d'intérêt collectif
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNPCOOP	Syndicat national du personnel des sociétés coopératives d'HLM
SNUHAB	Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens
TOM	Territoires d'outre-mer
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie - Accident du travail (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 19	6
	Maladie - Accident du travail (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 19	6
Arrêt de travail, Maladie	Maladie - Accident du travail (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 19	6
Congés annuels	Congés (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 18	6
Démission	Le nouveau droit individuel à la formation (DIF) (Accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie)	Article 2	11
	Préavis et indemnité de licenciement (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 14	5
Indemnités de licenciement	Préavis et indemnité de licenciement (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 14	5
Maternité, Adoption	Congés (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 18	6
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis et indemnité de licenciement (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 14	5
Prime, Gratification, Treizieme mois	Gratification de fin d'année (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 22	7
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 21	7
	Prime de vacances (Accord du 4 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016)	Article 2	34
	Prime de vacances (Accord du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017)	Article 2	35
	Prime de vacances (Protocole d'accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires pour l'année 2018)	Article 2	35
	Primes de vacances (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 23	7
	Primes de vacances (Avenant n° 14 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime de vacances)	Article 2	29
Salaires	Objet de la négociation (Accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012)	Article 1er	33
	Objet de la négociation (Avenant n° 14 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime de vacances)	Article 1er	29
	Objet de la négociation (Accord du 4 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016)	Article 1er	34
	Objet de la négociation (Accord du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017)	Article 1er	35
	Objet de la négociation (Protocole d'accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires pour l'année 2018)	Article 1er	35
	Prime de vacances (Accord du 4 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016)	Article 2	34
	Prime de vacances (Accord du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017)	Article 2	35
	Salaires (Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif aux salaires)		32
Sanctions	Discipline (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 13	5
Visite médicale	Maladie - Accident du travail (Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.)	Article 19	6

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1990-05-15	Annexe : classification convention collective nationale du 15 mai 1990	9
	Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.	1
2003-03-26	Avenant n° 6 du 26 mars 2003 portant réactualisation de la convention collective	10
2005-06-30	Accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie	10
2005-12-08	Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif aux salaires	32
2006-02-15	Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics d'aménagement et de construction (OPAC)	35
2010-04-01	Avenant du 1er avril 2010 relatif à la mise à jour de la convention	14
2011-12-05	Accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	32
2012-05-14	Avenant du 14 mai 2012 à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle	20
	Avenant n° 9 du 14 mai 2012 relatif à la mise à jour de la convention	20
	Avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification des emplois	21
	Avenant n° 11 du 14 mai 2012 relatif aux rémunérations	33
2012-11-29	Accord du 29 novembre 2012 relatif à l'emploi des seniors	40
	Avenant du 29 novembre 2012 à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	24
2013-09-14	Rectificatif du 14 septembre 2013 au BOH n° 2013-25 du 13 juillet 2013	43
2014-01-04	Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des sociétés coopératives d'HLM	JO-1
2014-01-07	Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des sociétés coopératives d'HLM	JO-1
2014-06-30	Accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel	25
2014-07-15	Adhésion par lettre du 15 juillet 2014 de la FPSPS FO à l'accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel	27
2014-12-18	Avenant n° 12 du 18 décembre 2014 à l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification	27
	Avenant n° 13 du 18 décembre 2014 relatif à l'article 30 « Formation professionnelle » de la convention	28
	Avenant n° 14 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime de vacances	29
2015-06-08	Avenant n° 15 du 8 juin 2015 portant modification des articles 7 et 20 relatifs au recrutement et à la rémunération	29
2015-12-04	Accord du 4 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016	34
2016-03-17	Avenant n° 16 du 17 mars 2016 modifiant l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification des emplois	30
2016-12-01	Accord du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017	35
2017-01-19	Accord du 19 janvier 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	31
2017-12-08	Protocole d'accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires pour l'année 2018	35
2018-11-27	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations et entreprises agricoles du département des Ardennes	JO-1
2018-12-19	Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	43

Index alphabétique

A

Accident du travail 6
Accord collectif national du 15 fevrier 2006 36
Accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics d'amenagement et de construction (OPAC) 36
Accord du 19 janvier 2017 portant creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 31
Accord du 1er decembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2017 35
Accord du 29 novembre 2012 relatif a l'emploi des seniors 40, 42
Accord du 30 juin 2005 relatif a la formation professionnelle continue tout au long de la vie 10
Accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel 25
Accord du 4 decembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2016 34
Accord du 5 decembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 33
Accord professionnel du 19 decembre 2018 relatif a l'OPCO Cohesion sociale 43
Accords collectifs a transmettre a la commission 32
Achat de vehicule (Frais de deplacement - Achat de vehicule) 7
Actions en faveur du maintien des seniors dans l'emploi 41, 43
Adhesion de la FPSPS FO a l'accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel 27
Adhesion par lettre du 15 juillet 2014 de la FPSPS FO a l'accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel 27
Adresse de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 32
Age de fin de carriere 5
Allocations diverses 7
Annexe 51
Annexe
- classification convention collective nationale du 15 mai 1990 9
Application et suivi de l'accord 42, 43
Application volontaire de la convention collective 1
Application volontaire de la convention collective. 1
Autres dispositions 51
Avenant du 14 mai 2012 a l'accord du 30 juin 2005 relatif a la formation professionnelle 20
Avenant du 1er avril 2010 relatif a la mise a jour de la convention 14
Avenant du 29 novembre 2012 a l'accord du 30 juin 2005 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 25
Avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif a la classification des emplois 21
Avenant n° 11 du 14 mai 2012 relatif aux remunerations 33
Avenant n° 12 du 18 decembre 2014 a l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif a la classification 27
Avenant n° 13 du 18 decembre 2014 relatif a l'article 30 « Formation professionnelle » de la convention 28
Avenant n° 14 du 18 decembre 2014 relatif aux salaires minimaux et a la prime de vacances 29
Avenant n° 15 du 8 juin 2015 portant modification des articles 7 et 20 relatifs au recrutement et a la remuneration 29
Avenant n° 16 du 17 mars 2016 modifiant l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif a la classification des emplois 30
Avenant n° 6 du 26 mars 2003 portant reactualisation de la convention collective 10
Avenant n° 9 du 14 mai 2012 relatif a la mise a jour de la convention 20

C

Champ d'application 1, 11, 25, 29, 33-36
Champ d'application de l'avenant 14
Chapitre Ier Dispositions generales 40, 42
Chapitre II Objet de l'accord 41, 42
Chapitre III Actions en faveur du maintien des seniors dans l'emploi 41, 43
Chapitre IV Application et suivi de l'accord 42, 43
Classification 5, 9, 27
Classification des emplois 21, 30
Classification des emplois des personnels des societes cooperatives d'HLM 9
Commission de suivi 27
Commission paritaire nationale 3
Commission paritaire nationale emploi et formation 13
Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 50
Conditions d'application dans les entreprises 27
Conges 6
Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 45
Contrat de travail a temps partiel 26
Contrats de professionnalisation 11
Convention collective nationale du 15 mai 1990 1
Convention collective nationale du personnel des societes cooperatives d'HLM du 15 mai 1990. 1
Creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 31
Creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 31
Cumul de plusieurs emplois et changement du planning 26

D

Date d'application 25
Date d'effet 27
Date d'entree en vigueur 31, 32
Definition 4
Denonciation et revision 27, 28, 30, 32
Denonciation et revision du present avenant 31
Denonciation. - Revision 25
Depot 31, 32
Depot et entree en vigueur 28-30
Depot. - Extension 25
Discipline 5
Dispositions d'application 27
Dispositions diverses 51
Dispositions generales 1, 40, 42

Droit individuel a la formation Formulaire de demande 40
Droit syndical 1
Droits des personnels a l'essai et des contrats a duree determinee 4
Duree 30-32
Duree de l'accord 27
Duree du travail 8
Duree et date d'entree en vigueur de l'accord 20
Duree minimale d'activite 26
Duree, revision et denonciation de la convention collective 1

E

Emploi des seniors 40, 42
Entree en vigueur. - Revision et denonciation de l'accord (Duree. - Entree en vigueur. - Revision et denonciation de l'accord) 40, 42
Extension 27

F

Financement des contrats et periodes de professionnalisation 12
Formation professionnelle 8, 20
Formation professionnelle continue tout au long de la vie 10-13
Formation professionnelle tout au long de la vie 25
Frais de deplacement - Achat de vehicule 7

G

Gestion des contributions conventionnelles 50
Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 47
Gratification de fin d'annee 7

H

Heures complementaires 26

I

Indemnite de fin de carriere 5
Indemnite de fonctions 7

L

La professionnalisation 37
Le droit individuel a la formation (DIF) 36
Le nouveau droit individuel a la formation (DIF) 11
Les contrats et les periodes de professionnalisation 11
Licenciement collectif 5

M

Maladie - Accident du travail 6
Mise a jour de la convention 14, 20
Modalites de fonctionnement de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 32
Modification de l'article 30 « Formation professionnelle » 28
Modification de l'article 7 de la convention collective 30
Modification des articles 7 et 20 relatifs au recrutement et a la remuneration 29
Modification du titre III relatif au bareme des remunerations minima 30

O

Objet de l'accord 41, 42
Objet de l'avenant 14
Objet de la negociation 29, 33-35
Objet et champ d'application 26
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 13, 39
OPCO Cohesion sociale 43

P

Paragraphe B de l'article 20 de la convention collective du personnel des societes cooperatives d'HLM 30
Periode d'essai (Personnel sous contrat a duree indeterminee
- periode d'essai) 4
Periodes de professionnalisation 12
Personnel concerne 26
Personnel des societes cooperatives d'HLM 4
Personnel sous contrat a duree determinee 4
Personnel sous contrat a duree indeterminee
- periode d'essai 4
Preambule 10, 14, 21, 25, 31, 40, 42, 44
Preavis et indemnite de licenciement 5
Preavis et indemnites 5
Prevoyance 8
Prime d'anciennete 7
Prime de vacances 34, 35
Primes de vacances 7, 29
Principe de non-derogation 13, 39
Priorite d'emploi 26
Procedure de recrutement 4
Protocole d'accord du 8 decembre 2005 relatif aux salaires 32

R

Reactualisation de la convention collective 10
Recrutement 4
Rectificatif 43
Rectificatif du 14 septembre 2013 au BOH n° 2013-25 du 13 juillet 2013 43
Regroupement des horaires de travail sur des demi-journees ou des journees completes 26
Remplacement du terme « statut » par les termes « categorie professionnelle » dans le titre II « La grille de classification », paragraphe B, « Le relationnel »
30
Remuneration 7
Remunerations 33
Repartition 25
Representation du personnel 2
Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 50
Ressources de l'OPCO cohesion sociale 46
Retraite 8
Retraite et prevoyance 7
Revision 13, 40
Revision (Denonciation. - Revision) 25
Revision et denonciation 27
Revision et denonciation de l'accord (Duree. - Entree en vigueur. - Revision et denonciation de l'accord) 40, 42
Role de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 31, 32

S

Salaires 32
Salaires minima au 1er janvier 2012 33
Salaires minimaux et prime de vacances 29
Salaires minimaux pour l'annee 2016 34
Salaires minimaux pour l'annee 2017 35
Salaires pour l'annee 2018 35
Sections paritaires professionnelles (SPP) 49
Suivi de l'accord 40

T

Temps partiel 25
Texte de base 1, 35, 40, 42, 43
Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 45
Titre II Ressources de l'OPCO cohesion sociale 46
Titre III bis relatif aux categories professionnelles d'employe, d'agent de maitrise et de cadre 30
Titre III Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 47
Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP) 49
Titre IX Autres dispositions 51
Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 50
Titre VI Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 50
Titre VII Gestion des contributions conventionnelles 50
Titre VIII Dispositions diverses 51
Transmission des accords collectifs des cooperatives d'HLM 32
Tutorat 12

