

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU  
PERSONNEL DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES  
D'HLM DU 15 MAI 1990.

IDCC 1588

Brochure 3191

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

# TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 25/01/2022

Personnel des sociétés coopératives d'HLM

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.</b>	3
<b>Dispositions générales</b>	3
Article 1 - Champ d'application	3
Article 1 bis - Application volontaire de la convention collective	3
Article 2 - Durée, révision et dénonciation de la convention collective	3
<b>Droit syndical</b>	3
Article 3 - Droit syndical	3
Article 4 - Représentation du personnel	4
<b>Commission paritaire nationale</b>	5
Article 5 - Commission paritaire nationale	5
<b>Personnel des sociétés coopératives d'HLM</b>	6
Article 6 - Définition	6
Article 7 - Recrutement	6
Article 8 - Procédure de recrutement	7
Article 9 - Personnel sous contrat à durée indéterminée : période d'essai	7
Article 10 - Personnel sous contrat à durée déterminée	7
Article 11 - Droits des personnels à l'essai et des contrats à durée déterminée	7
Article 12 - Classification	7
Article 13 - Discipline	7
<b>Préavis et indemnités</b>	8
Article 14 - Préavis et indemnité de licenciement	8
Article 15 - Licenciement collectif	8
Article 16 - Age de fin de carrière	9
Article 17 - Indemnité de fin de carrière	9
Article 18 - Congés annuels	9
Article 18 - Congés	9
Article 19 - Maladie - Accident du travail	10
Article 19 - Maladie - Accident du travail	11
Article 20 - Rémunération	11
Article 20 - Rémunération	11
<b>Allocations diverses</b>	11
Article 21 - Prime d'ancienneté	11
Article 22 - Gratification de fin d'année	12
Article 23 - Primes de vacances	12
Article 24 - Indemnité de fonctions	12
Article 25 - Frais de déplacement - Achat de véhicule	12
<b>Retraite et prévoyance</b>	12
Article 26 - Retraite	12
Article 26 - Retraite	12
Article 27 - Prévoyance	13
Article 28 - Durée du travail	13
Formation professionnelle	13
<b>Textes Attachés</b>	15
<b>Annexe : classification convention collective nationale du 15 mai 1990</b>	15
<b>Avenant n° 6 du 26 mars 2003 portant réactualisation de la convention collective</b>	15
<b>Accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie</b>	16
<b>Avenant du 1er avril 2010 relatif à la mise à jour de la convention</b>	22
<b>Avenant du 14 mai 2012 à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle</b>	28
<b>Avenant n° 9 du 14 mai 2012 relatif à la mise à jour de la convention</b>	28
<b>Avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification des emplois</b>	29
<b>Avenant du 29 novembre 2012 à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	32
<b>Accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel</b>	33
<b>Adhésion par lettre du 15 juillet 2014 de la FPSPS FO à l'accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel</b>	34
<b>Avenant n° 12 du 18 décembre 2014 à l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification</b>	34
<b>Avenant n° 13 du 18 décembre 2014 relatif à l'article 30 « Formation professionnelle » de la convention</b>	35
<b>Avenant n° 14 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux et à la prime de vacances</b>	36
<b>Avenant n° 15 du 8 juin 2015 portant modification des articles 7 et 20 relatifs au recrutement et à la rémunération</b>	36
<b>Avenant n° 16 du 17 mars 2016 modifiant l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification des emplois</b>	37

<b>Accord du 19 janvier 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</b> .....	38
<b>Accord de méthode du 8 avril 2021 relatif à la convergence des conventions collectives nationales des branches du personnel des sociétés coopératives d'HLM et du personnel des offices publics de l'habitat</b> .....	39
<b>Accord du 25 janvier 2022 relatif à la mise en place des instances paritaires nationales</b> .....	41
<b>Textes Salaires</b> .....	45
<b>Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif aux salaires</b> .....	45
<b>Accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012</b> .....	45
<b>Avenant n° 11 du 14 mai 2012 relatif aux rémunérations</b> .....	45
<b>Accord du 4 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2016</b> .....	46
<b>Accord du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017</b> .....	47
<b>Protocole d'accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires pour l'année 2018</b> .....	47
<b>Protocole d'accord du 8 mars 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019</b> .....	48
<b>Accord du 27 janvier 2021 relatif aux salaires et minimas pour l'année 2021</b> .....	48

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM DU 15 MAI 1990

## Dispositions générales

### Article 1 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

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 couvre les départements métropolitains et d'outre-mer et tiretrecis d'outre-mer.

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

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

### Article 1 bis - Application volontaire de la convention collective

*En vigueur non étendu en date du 26 mars 2003*

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

### Article 2 - Durée, révision et dénonciation de la convention collective

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

#### Durée

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

#### Dénonciation

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

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

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

La dénonciation de la convention conclue est le 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 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 salariée, elle ne prend pas effet au moment de la convention.

Les obligations signées non signées doivent être en cours de négociation préalable mais elles ne peuvent être l'objet d'adhésion ultérieure à la convention.

Il est rappelé le caractère volontaire des dispositions exposées et la possibilité laissée à chaque société de conclure des accords complémentaires.

#### Révision

Lorsqu'une partie propose 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 salariés signataires ou ayant adhéré à la présente convention.

## Droit syndical

### Article 3 - Droit syndical

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012*

#### 3.1. Préambule

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties conviennent 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 syndicales 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 cesse 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 flaitauvce de ctainolciin au sien de l'entreprise et à atroppr au cas lutiigex une sootliun équitale.

Cette ieeinrtotvnn ne fiat pas ocitbase au doit puor les peirats d'obtenir jimncdeuireait réparation du préjudice causé.

### 3.2. Eicrcxee du doit sdneyacil

a) Puor fearoisvr une diuofisn de l'information le puls lmrneaget possible, cqahue société dnas lalleuqe exitse une représentation snilcydae mtreta à dotiisipson des délégués synducax un pnaeanu penatrmte l'affichage des itimnrafos syndicales. Ce pnaeanu srea installé au siège siaocl anisi que dnas les laucox décentralisés de la société. Simultanément à l'affichage, un eraplímexe de la cmumcitoaionn srea rmies à l'employeur. Puor les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la disuoiritbtn des iorntmanifos émanant des onaritionsiags sdlniayces luer srea tmrnsaise par ceorrui à la craghe de la société.

b) Les caitosions snyeilcdas pnueevt être collectées dnas l'enceinte de la société, y crmpios peandnt le tmpes de travail. Ces celctloes ne dneovit en aucun cas perotr attinete au ftniomoennncet des services.

c) La msie à dsotipsioin de locaux, luer aménagement, asini que luer ditaootn en matériel, nennmatomt informatique, dnas des cotidnnios supérieures au miminum prévu par la loi puor la ou les scteions syndicales, aisni que cllee des fecriihs internet, meaeigrisse et itnanert utilisés dnas la société, fnreot l'objet d'une négociation ccvioltele au sien de la société.

d) La possibilité puor les salariés, pneandt luer tmpes de travail, de puoior astsies aux réunions des otarsnaigoins sacyenidls runecons représentatives se tennat dnas l'enceinte de la société, mias en dheors des lcouax de trvaail frea l'objet d'une négociation cocillevte au sien de la société.

Les réunions mentionnées ci-dessus anisi que cllees prévues par les aetrlcs L. 2142-10 et L. 2142-11 du cdoe du taavirl ne dnoievt pas pretor atitente au fnoennmoentcit du service. Ces réunions fnot l'objet d'une iotrmnofain du rbloepsnae de la société ou de son représentant.

Puor la teune de ces réunions, à défaut de lcaol sacidynl ou puor répondre à sa demande, la sictoen sdinycal proura dsoisoepr d'une salle qui dvera lui être affectée par le raeonpsslbe de la société ou son représentant en fntoocin des disponibilités et des nécessités de service.

e) Les orantgoisnais sdyalecnis représentées dnas la société pnuevet intevir l'un de ses salariés doajpsnst ou non d'un maadnt de représentant du peenosrnl ou de délégué snyacdil à atsisser aux congrès sniudycx ou aux réunions des onriegmas dieerrctus dnot ils snot mreembs élus.

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur prruoa arcoedcr en fictonon des nécessités de svercie ne bénéficiera qu'à un salarié par oairagsnoitn slaiyndce et srea limitée à 1 juor par an. Elle srea accordée sur jauificittisf et suos réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Un juor supplémentaire d'absence, mias snas solde, pourra être accordé dnas les mêmes conditions.

f) Puor cviruor lerus déplacements dnas l'exercice de leurs fonctions, l'assurance des représentants du personnel, des délégués scnidyuax et représentants scduanyix au comité d'entreprise et des mrmebes du CCSHT est de droit.

### 3.3. Frotimoan sdcylnae

Le congé de frtiamoon économique, siaolce et syicndale aqueul puet prétendre tuot salarié est régi par les aelictrs L. 3142-7 et sivunats du cdoe du travail.

Il pemert aux salariés désireux de pcipritear à des seatgs ou siseonss de farmoiotn économique et siloace ou de fraootmin sdilanyce organisés snot par des cenrtes rattachés à des

oninoasairtgs salyncieds de salariés rneucnoes représentatives au paln national, snot par des iitntsus spécialisés.

### 3.4. Déroutement de carrière

Les délégués syndicaux, les représentants du personnel, les représentants syducinax au comité d'entreprise et les meermbs du CHSCT bénéficieront à luer dmadene d'un entietern aenunl aevc le reanospoble de la société, son représentant ou le rosabpsnlée des rssroueecs humaines, au cuors dueuql sorent examinés :

- leur piemnonitenst psieosoefnrl ;
- le déroulement de luer carrière ;
- l'accès à la frtmioaon poennoefirsle ;
- les difficultés rencontrées lros de l'exercice du mnadat ;
- les compétences développées dnas le crade de l'exercice de luer mandat ;
- les mfiots d'une staaointn éventuelle du sriaale de base.

### 3.5. Hures de délégation

Le tmpes occasionné puor l'exercice des mntadas sudnycix et électifs dnas le crdae de l'organisme srea pirs en crghae par la société, dnas la lmtiie du crédit d'heures rémunérées, tel qu'il résulte de la législation en vieguur (art.L. 2143-13 à L. 2143-19 et L. 2325-6 à L. 2325-10 du cdoe du travail).

Cette dpiisoiotsn ne ctrenvnoiet pas au dirot d'usage des crédits d'heures.

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

- ? 2 heerus par mios dnas les sociétés de 10 salariés et minos ;
- ? 3,5 hreues par mios dnas les sociétés de 11 à 20 salariés ;
- ? 7 hueres par mios dnas les sociétés de 21 à 49 salariés ;
- ? 12 hueers par mios dnas les etnpiserres de 50 à 150 salariés ;
- ? 17 hreues par mios dnas les sociétés de 151 salariés à 500 salariés
- ? 20 hueers par mios dnas les sociétés de puls de 500 salariés.

### 3.6. Développement du praatsmiire

Mandats enxerets

Lorsqu'il siège dnas une ianctne naoiatlne paiartrie de la brhnae des sociétés coopératives, tuot salarié mandaté par une oaiiasrntn sicyadlne a le diort de s'absenter puor praiiecptr aux réunions de ces intances.

Le mtineain du sarliae prévu par la loi dnas le cas d'absences pntanteert de pacpeitir nnmemaott à des ictesnns de frtoiman ou à la négociation cotvelclie d'entreprise est étendu aux acebnses justifiées par la ptiaatoicirpn aux séances de négociation coiltcleve noitanale tneues au neviau de la bhancre pnelesfnlrsiooe des coopératives mias hros du carde d'une misoisonn pairirtae naotlinae (exemple : goupre piriarate de travail).

## Article 4 - Représentation du personnel

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

#### 4.1. Délégués du personnel

Les sociétés employant au moins 11 salariés doivent organiser des élections de délégués du personnel, élus 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 élus toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés 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 cumulent également la délégation du personnel au comité d'entreprise est possible dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette représentation comprend 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. Dispositifs collectifs

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 employant 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 veiller 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 péril imminent, 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

### Article 5 - Commission paritaire nationale

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

#### 5.1. Institution et composition

Il est institué une commission paritaire nationale des entreprises 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 représentative ou adhérente.

Les membres suppléants sont en nombre correspondant.

Ces nominations peuvent être modifiées, 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 électoral 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 peut 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 cmoisomn diot antitdere au minos la moitié des meberms tuaetlirs de cuahqe collège.

Dans le cdrae de l'application de ctete disposition, si la coimmiossn pairtirae ne puet se réunir valablement, le président diot adeessrr une nlvoleue cvcnotooian aux mmrebes trtiauelis dnas les 8 juors ; dnas ce cas, la cismoismon piriatrae nitlanaoe puet siéger vmneelalabt aevc le teris des mrmbees taitlureis de cqhuae collège.

Chaque réunion de la cmoismison priataire dnnoe leiu à l'établissement d'un procès-verbal. Les décisions d'ordre général snot portées à la cssacnnonae des adhérents.

#### 5.4. Prtoiaaipcitr des perlonnsses à la cmimsoosin piirratae

Les abnecess du personnel, motivées par la poiratcptian aux réunions de la cmiososimn paritaire, ne dnennot pas leiu à rteeune sur le siralae ou ses acieosrsecs et ne snot pas déduits des dtrois à congés.

Les faits de déplacement des mrbemes tiuuerltas ou suppléants (salariés et employeurs) afférents à cette popcirtaiiatn snot pirs en charge sur jsitiffucitas (transmis à la fédération nialnotae des sociétés coopératives HLM) au trite du fnoeoeemnnintt du parstrmaie de la bhracne (cf. art. 31).

### Négociation ccvtlleioe

Pour préparer eemeevfifcncntt les séances de négociation cltcevioe nationale, les représentants des osaioitannrns syndicales, dûment mandatés, bénéficieront avant cuahqe réunion d'un tpmes de tvaial et de cotoinodrian équivalant à la durée prévue de la rrntocnee piarirate de négociation tenue, au nieavu de la branche, dnas le cdare d'une cisimmoosn naloantie priariaate ou d'un gproue praraite de négociation collective.

### Information des piraenaerts suaicox

Les members titeualris des csmnmoisos paatirries de la brahcnne snerot abonnés aux piablouctis périodiques de l'union socaile puor l'habitat ou de la fédération nniaaotle des sociétés coopératives HLM (actualités habitat...) par les sinos du secrétariat des cosinmionss paatirries au nom de la fédération.

Ces mêmes mmeebrs tealturiis sernot également invités à la séance pqubluie de chacnue des assemblées générales de la fédération nltiaaaoe des sociétés coopératives HLM.

#### 5.5. Compétence

La comsioisn pratiirae nnatioale a puor voaicotn de :

-négocier et de courncle des aocdracs caonnectr le prnoseenl des sociétés coopératives d'HLM nammnotet en ce qui crneonce l'évolution de la vulaer du point et de la csonattnne ;

-étudier et de décider des mifoitcionads qui puenvet être apportées à la présente cevinonotn ;

-émettre un aivs sur les problèmes d'interprétation de la présente civtoonenn ;

-émettre un aivs sur les différends qui lui snot soumis, après aivor rluceeili l'avis des prteias ;

-arbitrer les letgiis cfllioctes partnot sur l'interprétation de la présente cinoevtonn cliteoclvie qui lui snot simuos à la ddamnee des parties.

Pour délibérer valablement, la cmsiioosmn diot être paritaire, les aivs de la cioissmmon ptrairiae étant donnés à la majorité des

voix.

Chaque réunion de la cmimisoosn prtriiiae donne leiu à l'établissement d'un procès-verbal. Les décisions d'ordre général snot portées à la cscnananiose des adhérents.

#### 5.6. Négociation aenlnlue

Lors de la négociation aulelnne de la bchrane sur les ecfefitfs et les salaires, teouts les ongiotsraans scdlnieyas représentatives snot invitées à la séance de négociation.

#### 5.7. Sisanie de la cmoiomissn

La cssooimimn piaartire est siasie à la requête de la ptriae la puls d'igletnie et par écrit. Elle diot eemniaxr les cas liitueigx à sa puls pranhioce session.

En cas de rteour à l'arbitrage consécutif à un cniloft collectif, la nsiiiae diot être effectuée à la fios 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, luer décision s'imposera aux peatris ; en cas contraire, les abrrties désigneront un tiers-arbitre puor les départager.

Les snetneecs abltarres pevuent friae l'objet d'un reucros unieueqmnt dneavt la cuor supérieure d'arbitrage puor excès de povouir ou vtoaoiin de la loi.

## Personnel des sociétés coopératives d'HLM

### Article 6 - Définition

*En vigueur non étendu en date du 26 mars 2003*

Le pnoensrel des sociétés coopératives cmnperod neomatmnt :

1. des triealitus suos caotrt à durée indéterminée, à tepms colpmet ou partiel, divisés en :

a) careds ;

b) vdnreues et aetngs de maîtrise ;

c) pneerosnl d'exécution ;

d) prnenseol d'entretien et de gengrnadaie ;

2. du peeorsnml suos ctrnaot à durée déterminée ;

3. du ponensrel en période d'essai ;

4. anisi que l'ensemble du pnnoeresl en cotrant d'alternance et/ou lié à la ploitique de l'emploi.

### Article 7 - Recrutement

*En vigueur non étendu en date du 8 juin 2015*

Il est procédé au remtrucneet du pneronnel snot au choix, snot sur concours, snot sur trites ou références.

Chaque eaumcbhe srea confirmée par une lrttee ou un ctarnot d'embauche, dnas lqueul la fnoiotcn de l'intéressé et sa cstcaifosilain sreont netnmeett définies, aisni que le mdoe 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 l'usure du règlement résultera de la mutation d'un salarié en scierie dans une société du même groupe auquel applique la même convention, le contrat prendra en compte l'ancienneté déjà acquise.

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

## Article 8 - Procédure de recrutement

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012*

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

Un dossier peut être exigé en amont nettement :

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 punition ne peut être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs énoncés aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail du code du travail (sexe, religion, mariage, 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

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012*

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 sous le paiement d'une indemnité égale au prix de la location tripartite d'un logement équivalent à celui qu'il occupe et des charges en nature qu'il reçoit du propriétaire.

## Article 10 - Personnel sous contrat à durée déterminée

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

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 temporaire et temporaire d'activité ;

? travaux temporaires ;

? dispositions réglementaires concernant l'embauche ;

? complément de formation ponctuelle visée par le code du travail.

## Article 11 - Droits des personnels à l'essai et des contrats à durée déterminée

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

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 partie 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 licenciement visée à l'article 19 b.

## Article 12 - Classification

*En vigueur non étendu en date du 26 mars 2003*

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

Conformément au premier paragraphe du préambule, ces coefficients déterminent des minimaux.

## Article 13 - Discipline

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

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

? avertissement avec injonction au desistement ;

? mise à pied sans rémunération (3 jours maximum) ;

? Imiccineneet puor miotf réel et sérieux ;

? lncmeieieent puor ftaue garve ;

? lnceecienmit puor futae lourde.

L'employeur puet aiupqepr l'une ou l'autre des soianncs précitées en ftioncon de la gravité de la faute.

Toutes les msueres dcearipnliiiss snot psries par le rosaelspbne de la société, après aivs du cehf de srivece du salarié en cause, l'intéressé, s'il le désire, aynat été eetndnu en présence d'une prenosne de son choix aaepprntant à la société.

Dans les cas grveas et qui enegixt snas délai une sluiootn provisoire, le salarié srea spneusdu jusqu'à la décision définitive qui devra itnenevirr dnas un délai mixmuam de 1 mios de dtae à date.

La supseoinsn diot être formulée par currieor et n'entraîne pas la ptiovrain du salaire.

Le lncneecienmit des directeurs, secrétaires généraux et diruceters aidonjts nommés par le cisnoel d'administration est de la sulee compétence de ces cionsels dnas le resecept des règles légales en matière de lmiciecnnet du cnraott de travail.

## Préavis et indemnités

### Article 14 - Préavis et indemnité de licenciement

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

a) Préavis en cas de départ viltoorna

En cas de démission d'un salarié au-delà de la période d'essai, celui-ci est tneu de recetepsr un délai de préavis de 3 mios puor les cdraes et de 1 mios puor les areuts salariés.

b) Préavis et indemnité de leneceicmint du pnsereol

Le lmnecceicint ne puet être effectué qu'après aivs cistlonuaf des délégués du pnrenesol et conformément à la législation en vigueur.

En ce qui crencoe le pnoerensl cadres, le préavis est de 3 mois.

Un préavis de 1 mios est accordé aux agntes de maîtrise, au psnneorel d'exécution, aux vdeuenrs et au pesneonrl de gnrndaiegae et d'entretien dès lros qu'il est embauché, c'est-à-dire après la période d'essai.

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

L'indemnité de lmniceecit dépend de la durée des sievrecs eietcffffs dnas la société et de la narute du lniemienecc ;

l'indemnité s'applique à tuetos les catégories de personnel.

En cas de licmeneienct puor fatue ludroe l'intéressé ne perçoit ni préavis ni indemnité.

En cas de lceinneimcet puor ftuae gavre l'intéressé ne perçoit ni préavis ni indemnité, suaf l'indemnité ctricaemponse de congés payés.

Dans tuos les arutes cas de licenciement, l'indemnité cinooetlennvnlne s'applique dnas les cnoditoins sanituevs :

Après 1 an de présence : 1/4 de mios de slaiare par année de scirvee eeiffctf puor les 10 premières années de présence.

Après 10 ans de présence : au mtonant ci-dessus s'ajoutera un demi-mois de sarliae par année de sicrvee ecftfeif calculée à paitr de la 10e année de présence révolue et jusqu'à la 29e année révolue.

L'indemnité ne puet dépasser 12 mios de sraalie brut. Dnas tuos les cas, il y arua leiu de cpermaor le mntonat de l'indemnité légale et le mtnoant de l'indemnité conienlotnnevle tlele que fixée au présent ailcrte et de vrseer au salarié l'indemnité la puls froabavle des deux.

Les farncoits d'année de présence snot psiers en ctmpeo e arptora puor le cclaul de l'indemnité de licenciement. Tuot mios commencé est comptabilisé puor un mios plein.

Le srliaie pirs en considération puor le cacull de l'indemnité de lmnecceiinct est le sliiare burt de bsaie y compirs l'ancienneté du dreneir mios précédant la nfoitocatin du lcinnceieet augmenté du 1/12 des compléments cioelnnvetnns de slraaie de caractère aeunnl ou eptxeionnel (gratification et pmire de vcnaaecs ou leurs équivalents).

En cas de rémunération variable, la priate viarblae du sraalie srea pisre en considération.

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

L'indemnité cirsnectpomae des congés payés non pirs à la dtae de départ du salarié n'est pas prise en cptome dnas ce calcul.

### Article 15 - Licenciement collectif

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

En cas de lemnicieicnt ceotcillf motivé par une réduction d'activité, l'ordre de lmnecneicet à établir après ctuonalotis des délégués du peronensl ou, s'il existe, du comité d'entreprise, tiednra cptome de cniratees considérations, et, en particulier, des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des cgerahs de fimalle et des nécessités du service.

N'est pas considéré comme lecicennmiet tuot teanrrsft ou détachement de pesrenonl dnas un autre ogarminse du même goupre ayant un siège soaicl commun apiaulnpqt ou s'engageant à aplqepr la présente cnotoevnin et à mntaeniir la suotiaitn aqsciue dnas le précédent organisme.

## Article 16 - Age de fin de carrière

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Le départ du pnroneesl ieenrvitt à l'initiative du salarié ou de l'employeur sleon les doinistsoips légales en vigueur.

En cas de msie à la rrtaitée à l'initiative de l'employeur, le délai de préavis srea de 3 mois. En cas de départ à la rteaire à l'initiative du salarié, le délai de préavis srea culei fixé par l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

## Article 17 - Indemnité de fin de carrière

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

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

? à 8 ans de servcies : néant ;

? 8 ans révolus de sveerics : 2 mios de silarae brut.

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

Au-delà de 15 ans, il est ajouté 1/6 de mios par année de srceevs supplémentaires. Toutefois, l'indemnité ne puet dépasser 6 mios de salriae brut.

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

Pour les salariés aaynt exercé une période d'activité à tpmes petaril au cours des 2 dernières années, et uimennequt puor ces 2 dernières années, le slariae pirs en considération srea le slaiare calculé puor un tmepps complet.

Pour le clacul de ctete indemnité, n'est pas considéré comme cgamenenht de société tuot tnrrsefat ou détachement de ponrsenel dnas un ature onsiagrme du même gurope aanyt un siège saicol cmumon appaupinlt ou s'engageant à auqpliepr la présente ctevinooonn et à mtiniaenr la stiaiuotn acsiuqe dnas le précédent organisme.

Les périodes de ssspionuen du ctorant de tarvial saunivt les dotsosiiinps légales en veuiugr puveent vneir en déduction puor le ulcal de l'ancienneté dnas la société.

En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié âgé de 65 ans au mnios et puonavt bénéficier d'une pnoeism de vieillesse, au trtie de la sécurité saclioe au tuax plein, perceva la puls élevée des indemnités ci-dessous :

? siot l'indemnité légale de lenencicmeit ;

? siot l'indemnité cennllontinevoe de fin en reratite précitée.

## Article 18 - Congés annuels

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

a) Congés aneulns

En puls des fêtes légales, il est accordé un congé aennul de 30 jruos ouvrables, après une année de sericvcs eftcieffs puor l'ensemble aevc 1 juor supplémentaire par 5 années de seiecvrs au 31 mai, dnas la lmitie de 5 jours.

Les salariés anyat mnios de 1 an de présence bénéficieront d'un congé de 2,5 jruos par mios de présence.

Les salariés bénéficient également des jruos de fmniearencotnt tles que prévus à l'article L. 3141-19 du cdoe du travail.

L'ordre des congés srea réglé chuaqe année aanvt le 1er mars, après ctuaolsnotin des délégués du poernsnel ou du comité d'entreprise.

Lorsqu'un salarié prend son congé, il puet denmaedr avnat de patirr à pceoeirvr ses anitteenpmpos puor la durée du congé.

b) Congés puor événements filmuaaix et pnonlseres

Des congés puor événements fmialaix et penorlsnes senrot accordés anisi qu'il siut :

Mariage :

? en cas de magraie du salarié : 6 juors oluabvres de congés ;

? en cas de mraagie de l'enfant du salarié : 2 jorus oealubvrs de congés.

Naissance ou adpioton : 3 jruos ouevalbrs de congés.

Déménagement :

En cas de déménagement du salarié : 1 juor oubvrlae de congé. Ce diort est oervut une suele fios par année civile.

Maladie grvae ou ievniotnertn cirglrhiucae du conijont (ou cibucnon ou piartnerae dnas le crade d'un Pacs) ou des enfnts : à cerrconucne de 3 jorus par année ciilve sur présentation d'un cratfeciiit médical.

Décès :

? en cas de décès du conjoint, ou cbinoucn notoire, ou de prterianae aqeuul le défunt était lié par un pctae civil de solidarité, des aastndcnes ou dcneatsends en linge dcrite : 3 jorus de congés pnoavut être portés à 5 jruos orvbuaels si le salarié est obligé à un déplacement en un leiu situé à puls de 300 kilomètres de son dicmiole ;

? en cas de décès des frères, s?urs, beaux-frères, belles-s?urs et beaux-parents : 2 juors ovrealbus de congés.

Les congés puor événements fmluaaiix et personnels, éventuellement farbtcanoileis si une sittuioan epcxloeltinene l'exige, dieonvt être pirs au mmonet de l'événement qui les mivote ; si cet événement itnvieernt pnaendt les congés payés, le congé censodpoanrt n'est pas dû par l'employeur.

c) Congés spéciaux

Maternité :

Tout salarié tuariltie en état de gesssrsoe a driot à un congé corsrpnndoaet à l'arrêt légal de traaivl puor les périodes précédant et sianvvt la dtae prévue de l'accouchement. Pnadnet ces temps, son sialrae munseel colpemt lui srea assuré par le veesmrnet d'une indemnité égale à la différence etrne son saalire mneeusl et l'indemnité journalière d'arrêt de tiaravl qui lui srea versée au ttire de la sécurité scaoile et de teotus les auerts cisaess axleuulqes citose la société.

Périodes oaltigibroes prévues par la loi (périodes militaires, jruy d'assise ?) :

Tout salarié en CDI arua droit, paendnt cttee période, à une indemnité égale à la différence etnre son slriaae msneeuil cmelpot et le mnotnat des indemnités versées par l'Etat qu'il terucoha à ce titre.

## Article 18 - Congés

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

a) Congés alenuns

En plus des fêtes légales, il est accordé un congé annuel de 30 jours ouvrables, après une année de service effectif pour l'ensemble avec 1 jour supplémentaire par 5 années de service 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 formation 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 déterminer avant de partir à piocevr ses antemipments pour la durée du congé.

b) Congés pour événements familiaux et personnels

Des congés pour événements familiaux et personnels sont 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 incapacité prolongée du conjoint (ou concubain ou partenaire dans le cadre d'un Pacs) ou des enfants : à raison de 3 jours par année civile sur présentation d'un certificat médical.

Décès :

? en cas de décès du conjoint, ou concubain notoire, ou de partenaire avec lequel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, des antedncs ou dntsednaes en ligne de compte : 3 jours de congés peuvent 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 fonctionnels si une situation particulière l'exige, doivent être pris au moment de l'événement qui les motive ; si cet événement intervient pendant les congés payés, le congé coïncidant n'est pas dû par l'employeur.

c) Congés spéciaux

Maternité :

Tout salarié titulaire en état de grossesse a droit à un congé maternité 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 assurantielles de la société.

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

Tout salarié en CDI a 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 touche à ce titre.

## Article 19 - Maladie - Accident du travail

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

1. Maladie

a) Indemnités 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 procède à une contre-visite médicale et peut 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 toutes autres caisses ou régimes de prévoyance auxquelles cotise la société.

Après 5 ans de présence, le salarié recevra 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 assurantielles de la société.

Après 10 ans de présence effective dans la société, le salarié recevra 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 assurantielles de 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 consécutives dans une durée de travail de 12 mois. En cas de rupture en maladie du salarié au cours de cette même période de 12 mois, l'employeur sera déchargé d'une telle indemnisation.

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

Pour les salariés commissionnés le salaire mensuel net 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 gain additionnel de fin d'année.

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

Le salarié en arrêt maladie ne pourra pas bénéficier d'une rémunération 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 de travail ou une maladie professionnelle ne peuvent pas entraîner de rupture du contrat de travail pendant les 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 assurantielles de la société.

## Article 19 - Maladie - Accident du travail

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

### 1. Mlidaie

#### a) Icednencis de la mlidaie sur l'emploi

Les aesnbecs résultant de maladie, justifiées par l'intéressé dnas les 48 heures suaf cas de force majeure, ne ctsnntoieut pas en soi une rrputte du caotrnt de travail.

L'employeur proru dndmaeer un cafiteirct médical et faire procéder à une contre-visite médicale.

#### b) Cnotidnios d'indemnisation de la maailde

Pendant les 3 pmreeirs mios de la mdaaile dûment constatée au snes de la sécurité sociale, le slraiae munseel net du salarié tiuirltae lui srea assuré par le vsemeeernt d'une indemnité égale à la différence etnre le slraiae msneeul net et l'indemnité qui lui srea versée au trite de la sécurité sliacoe et de tuos arteus csisaes ou régimes de prévoyance alqxeuus cisote la société.

Après 5 ans de présence, le salarié mlaae prvrceea pndnet les 3 mios qui sueivnt une indemnité égale à la moitié de la différence ertne le salriae munseel net et l'indemnité journalière qui lui srea versée au tirt de la sécurité scoalie et de tuteos ateurs cessias aqexluules citose la société.

Après 10 ans de présence efetvifce dnas la société, le salarié mdalae pevcrea pndnaet une période de 6 mios une indemnité égale à la différence etnre son slaarie meusnel net et l'indemnité journalière qui lui srea versée au trtie de la sécurité sacioe ou de tuotes aeturs csaies aqueuelxlus ciotse la société.

Cependant l'effort feicainnr de l'employeur, tel qu'il vient d'être défini dnas les précédents alinéas du prrhaapage b, est limité aux périodes cumulées de mlaadie cpesmoris dnas une durée de taavrl de 12 mois. En cas de rhcuete en mlidaae du salarié au cuors de cttee même période de 12 mois, l'employeur srea dégagé d'une neloulve indemnisation.

Pour le clcaul des droits, chuqae période de 12 mios s'apprécie à partir de la dtae anriinesvare d'embauche.

Pour les vrueedns commissionnés le siaarle myeon menesul de référence est composé de la parite fxie et du 1/12 des comsiimsos perçues pnednat les 12 mios précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion de la prime de vaaccnes et de la groiaatfiicnt de fin d'année.

Les périodes de mialade snot considérées cmome du tepms de viceers etficfefs puor la détermination de l'ancienneté.

Le salarié en arrêt mdialae ne puorra pas bénéficier d'une rémunération ntete supérieure à cllee qu'il aruait perçue s'il aaivt été présent pedannt la période concernée.

### 2. Aecindct du tirvaal

Les abcnes occasionnées par un aeincdct du traavil ou une midalae pleenrosfniloe ne poorunrt pas entraîner de rtrupe du crtant de tvairal pednant le temps où les indemnités journalières snot versées par la sécurité sclaioe ; en tuot état de cusae et pndnaet cette même période, le sairale meesunl ceomlpt du salarié lui srea assuré par le veemresnt d'une indemnité égale à la différence entre le sriaale meseunl cmpeolt et l'indemnité qui lui srea versée au titre de la sécurité socialie et de tteuos ateurs ciesass aleuxeulqs ctsoie la société.

## Article 20 - Rémunération

*En vigueur non étendu en date du 8 juin 2015*

### A. - Vrueeds commissionnés

Pour l'emploi des vrunedes commissionnés, le slraiae myoen msuenel de référence est composé de :

- la pirtae fxie ;

- le 12e des cinisoomms perçues pnenadt les 12 mios ;

- la giiracfttoan de fin d'année, suaf puor le culcal de l'indemnité cstrmpoanice de perte de saarlie en cas de maladie.

Les emilpos des salariés exerçant des fotconins cmeaeolimrcs et rémunérés à la cimosisomn ne dvoient pas être cotés. Luer salarie mimainl est égal au Smic.

### B. - Atuers catégories de pesonernl

Pour les auerts eiolmps que cuex de vurneeds commissionnés, les priates cineevnonnt que le sairale cpmolet est constitué par :

1. La rémunération mialnime de bsae coesdnnoaprt à l'emploi considéré tel que défini dnas l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 ;

2. La pmire d'ancienneté au snes de l'article 21 de la coenniovtv collective.

Ces srlaaies mmaiunx csorenorndept à la durée légale en vigueur.

Ils snot définis, puor le penrsoenl payé mensuellement, par la coomssiimn paarirtie nationale.

## Article 20 - Rémunération

*En vigueur non étendu en date du 8 juin 2015*

### A. - Vneuders commissionnés

Pour l'emploi des verneuds commissionnés, le siralae myoen mueesnl de référence est composé de :

- la patire fxie ;

- le 12e des cimsnomosis perçues pannedt les 12 mios ;

- la giiafriacottn de fin d'année, suaf puor le cluacal de l'indemnité cmtnpiaocerse de ptree de saarlie en cas de maladie.

Les elmpios des salariés exerçant des fnoctios ccromealmis et rémunérés à la comismsion ne dniveot pas être cotés. Luer slraiae mmaiunl est égal au Smic.

### B. - Aeutrs catégories de pennsroel

Pour les aeurts emilpos que cuex de verdvues commissionnés, les pietras ceeninonntv que le salriae copemlt est constitué par :

1. La rémunération mlainime de bsae crsndoarpenot à l'emploi considéré tel que défini dnas l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 ;

2. La pirme d'ancienneté au snes de l'article 21 de la coennoivtv collective.

Ces slieraas mniimuax cesdonrnopret à la durée légale en vigueur.

Ils snot définis, puor le pnoensrel payé mensuellement, par la cismoomsin piatiarre nationale.

## Allocations diverses

### Article 21 - Prime d'ancienneté

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Cttee pmrie est de 1 % par année d'ancienneté aevc un muxiamm

de 15 %. Ce pourcentage s'applique à la rémunération de base attribuée à l'intéressé.

La prime d'ancienneté est perçue après un an de services effectifs, le décompte du temps de présence partant de la date d'embauche.

## Article 22 - Gratification de fin d'année

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Une gratification annuelle, qui ne saurait être inférieure au salaire mensuel du dernier mois de chaque année, est attribuée aux salariés bénéficiaires de la présente convention. Elle est payable le 20 décembre de l'année en cours.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de congé de maladie ou de temps partiel, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de présence effective.

Tout mois commencé, assis bien à la date d'embauche qu'à la date de rupture du contrat, sera comptabilisé comme un mois plein.

Pour les vendeurs, la gratification sera au moins égale à la part fixe conventionnelle du salaire mensuel.

## Article 23 - Primes de vacances

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

Une prime de vacances est accordée au personnel ayant 1 an de présence effective entre le 1er juin précédent et le 31 mai de l'année en cours.

Elle est payable avant le départ en congés au plus tard le 30 juin.

Son montant est égal à 45,5 % du minimum mensuel du niveau A2.

Pour le personnel employé à temps partiel, une prime pour congé de maladie ou licencié, cette prime est accordée au prorata du temps de présence effective.

## Article 24 - Indemnité de fonctions

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Une indemnité de fonctions alimentera pour être attribuée aux directeurs.

Son montant est fixé par le conseil d'administration.

## Article 25 - Frais de déplacement - Achat de véhicule

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

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 + décaissement = 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 décaissement + 1 petit déjeuner = la moitié de l'indemnité complète ci-dessus.

1 repas = le quart de l'indemnité complète.

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

## Retraite et prévoyance

### Article 26 - Retraite

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

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 branche 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.

### Article 26 - Retraite

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

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 branche 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.

## Article 27 - Prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Il est approuvé 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 s'assurant d'un contrat d'assurance groupée 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<sup>e</sup> 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 groupée contracté par la société.

2. En cas de décès du conjoint du salarié, ce dernier reçoit 2 mois de salaire. Cette gaintrae 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 enfants mineurs.

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

## Article 28 - Durée du travail

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

1. Pénalités cadres, pénalités d'exécution et d'entretien, aegts de maîtrise

(En pourcentage.)

Tranche	Plan LEGAL	Plan conventionnel	Professionalisation	CIF CDI	CPF	FPSP	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

Dans le cadre des liens en vigueur, les horaires de travail sont 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 sont rétribuées conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

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

## Formation professionnelle

Article 30

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

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

- permettre aux salariés 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 partenariat des sociétés et de leurs partenaires ;

- favoriser la cohérence des pratiques et multiplier les échanges de méthodes et d'expériences.

Considérant ces objectifs, la politique de formation de la société a pour objectif « boîte à outils » ou de « faciliter l'accès à la formation » au poste de travail ne serait-ce que par la mise à disposition de ressources humaines et matérielles renforçant la responsabilité de chacun dans le processus de formation tout au long de la vie, à l'exception de la formation initiale pour acquiescence des 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 en favorisant l'accès à la formation et au développement de nos coopératives.

Au regard de ce qui précède, il est décidé de développer des formations généralistes à l'initiative des salariés et de leur offrir des parcours de formation, et ce quel que soit leur niveau hiérarchique, de clés de compréhension et d'analyse du secteur dans lequel s'insère leur activité 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 :

De 50 salariés et plus	0,10	1,389	0,30	0,20	0,20	0,20	2,39
---------------------------	------	-------	------	------	------	------	------

Article 32

*En vigueur non étendu en date du 26 mars 2003*

La commission paritaire, instituée en composition « formite », 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 clôture au titre de l'exercice 2015.

Les deux parties conviennent à la fédération des sociétés coopératives de procéder à l'édition du nouveau texte, intégrant 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 ".

# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe : classification convention collective nationale du 15 mai 1990

### Article - Classification des emplois des personnels des sociétés coopératives d'HLM

En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012

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

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

Les conditions de rémunération des salariés concernés par une reclassification de leurs fonctions dans la classification sont déterminées par référence aux emplois visés par la classification qui s'applique les plus voisins du poste et qui copoerent 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 : SIMC ;
- ouvrier spécialisé : SIMC ;
- ouvrier qualifié : 300 points ;
- ouvrier huetuaemt qualifié : 305 points ;
- ouvrier heuaetnmt qualifié possédant certaines qualifications :

315 points ;

- ouvrier hautement qualifié chargé de menus travaux d'entretien et de réception de bâtiment : 325 points ;

- chef d'équipe : 375 points ;

- contremaître chargé de la supervision 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 compte l'application des équivalences (1) ;

- personnel non logé : SIMC ;

- aide-gardien, surveillant, personnel logé dont la durée de présence compte l'application des équivalences (2) : SMIC.

a) Rémunération particulière :

- gardien d'immeubles : SIMC ;

- gardien chef : 305 points.

b) Attributions en nature (3) :

- logement ;

- consommation d'eau chaude 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 individuel dans les autres cas ;

- gaz : consommation dans la limite de 374 kW/h par mois ;

- prime de vélomoteur : lorsqu'un gardien a à s'occuper de plusieurs immeubles d'habitation situés à 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 avantages de gardiennage et d'entretien appelés à verser un salaire annuel 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 demi la valeur du point.

Fait à Paris, le 26 mars 2003.

Les parties signataires et adhérentes à la convention de 1990 ont décidé de procéder à une révision (1) ou "totale" de la convention signée en 1990 (incorporant ses annexes 1 à 5) par ajout, suppression ou modification d'articles et alinéas de la convention et de ses annexes ultérieures.

Elles ont considéré depuis l'engagement des dissocies en révision que cette simple modification de la convention applicable, ainsi que la nouvelle présentation qui en résulte, effectuée 13 ans plus tard, ne signifie pas l'esprit et l'équilibre de la convention signée en 1990.

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

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des sociétés coopératives d'habitation à loyer modéré,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT ; La CGT-FO ; Le SNHUHAB-CFE-CGC ; Le SNP-HLM,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2003

Article 2

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2003

La ctinovoein coctllieve de 1990 innarpoortc ses avanents n°s 1 à 5 est modifiée cmme siut :

Aclierts 1er et 2

(voir ces articles)

Alcreits 3, 4 et 5

Il est procédé à paitr de ces aeriltcs à une neluvloe numérotation de l'ensemble des acterils de convention.

Les atrclies 3, 4 et 5 snot modifiés cmome ci-après, par intégration de neulevols diotsospniis (relatives à l'exercice du doirt syndical, à la frotmioan syndicale, au déroulement de carrière, aux hueres de délégation, au développement du paritarisme, à la représentation du personnel) et par auttclisaioan des dsitiinospos reiaetlvs à la csiiommsn piraratie :

(voir ces articles)

Airltecs 6 à 13 (nouvelle numérotation)

(voir ces articles)

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

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntaolanie des sociétés coopératives représentée par le président de sa délégation employeurs.
Syndicats signataires	Fédération des servceis pbcluis et des sieervcs de santé CGT-FO ; Syndicat nnaaiotl de l'urbanisme, de l'habitat et des aaurdnstertiims de bines CFE-CGC ; Fédération bâtiments, matériaux, tvaux plcbuis CTFC ; Fédération noitlaane des salariés de la couortctsnin et du bios CDFT ; Syndicat ntainaol des pslrnooes des coopératives d'HLM (SNPHLM).

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

La frtioamon perefolnisonlse cnooite tuot au lnog de la vie a puor ojebt de fvseraioir l'insertion ou la réinsertion plefioonnernslse des salariés, de pemrtree luer mtiniaen dnas l'emploi, de firvesaor le développement de lreus compétences et l'accès aux différents niueavx de la qoiclaafiutin professionnelle, de crnbieutor à luer prtmooin sociale.

La loi du 4 mai 2004 qui rrenped les plnncriiaes dnstoisioips de l'accord nntaioal ipenfrnioesstorenl entérine la création de 3 nauueovx difstpsios d'accès à la famoitorn pnorisfeolenlse dnot l'articulation s'effectue atuour d'un navuoieu pcpirine de codécision enrte l'employeur et le salarié :

Les atirecls 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 de la cnetooivn de 1990 snot modifiés cmme siut (nouvelle numérotation, ajout de titres, nvoullees rédactions de ceairnts alinéas) :

(voir ces articles)

Aricetls 14 à 32 (nouvelle numérotation)

(voir ces articles)

Les alrictes 20 et 23 de la ctnooniven de 1990 snot supprimés. Les airltces 36 et 37 snot supprimés par intégration dnas l'article 1er.

Les alritecs 18 à 37 de la cvteonnion de 1990 snot modifiés cmme siut (nouvelle numérotation, ajout de titres, noluevles rédactions de cnetiars alinéas) :

(voir ces articles)

ANENXE : CLASSIFICATION

La caifsotcislain des pnsnoeles de la citovvneon de 1990 est modifiée cmome siut :

(voir ces articles)

- dirot iuividindel à la fairomton ;
- frmaoiotn en dhores du tpems de travial ;
- périodes de professionnalisation.

Ce noavueu dsitisopif très innanvot rnecrtee la fmraiotn sur la responsabilité iendllivue du salarié, avec l'accord de l'entreprise, tuot en inplamiuqt daanagtve les bhcanres dnas la pouiltqie de formation. Il ofrfe également la possibilité d'articuler peuiulsrs doiossitinps etnre elels (telles que le DIF, le paln et la période de professionnalisation) au scverie d'un poejrt de fimrtaoon qu'il relève de l'entreprise, du salarié ou des duex à la fois.

L'accès des salariés à des aticons de firtoamon pessoloirlfnee cuntinoe s'effectue :

- 1° A l'initiative de l'employeur dnas le crade du paln de frmotoain ;
- 2° A l'initiative du salarié dnas le cdrae du congé iduedinvil de fooamirtn ;
- 3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son eepmyolur dnas le cadre du driot iiddenuivl à la formation.

La bhracne des sociétés coopératives d'HLM est engagée dnas une dimunqyae de développement atuour de 3 ejneux :

- pdruiroe puls de lometnges : être les arcuets privilégiés de la ralecne de l'accession slaocie à la propriété vuloue par les pouviros pbcluis et les Français par delmboenut de la puorctidon

de logements en accession sociale d'ici à 2008, soit une part de marché nationale de 5 % ;

- prioritairement, 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 ciblée aux enjeux posés par le développement durable ;

- prioritairement en se positionnant comme des partenaires résolus des collectivités locales. Afin de répondre aux besoins, les coopératives d'HLM et doivent être présentes sur tout le territoire, soit en donnant les coopératives existantes d'un projet, soit en soutenant la création de nouvelles coopératives d'HLM. La forme juridique de société coopérative d'intérêt collectif HLM (SCIC HLM) retenue par la loi de rénovation urbaine dite loi " Borloo " du 1er août 2003 est l'outil privilégié de cette reconquête territoriale.

La mise en œuvre 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 concernent les salariés à s'engager à travers cet accord de manière volontaire 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 des salariés de la branche.

Elles attendent ainsi saisir pleinement l'opportunité que constitue cette réforme pour améliorer et améliorer les conditions 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 commission avertie 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 Habtit Foamitorn comme organisme paritaire de concertation agréé de la branche des sociétés coopératives d'HLM, il a été convenu ce qui suit :

## Article 1 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

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

## Article 2 - Le nouveau droit individuel à la

## formation DIF

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

### a) Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, d'ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Le cumul des droits est plafonné à 120 heures sur 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées qui peuvent être supérieures à 6 ans, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Chaque salarié doit être informé par écrit annuellement par son employeur du total des droits acquis et utilisés au titre du droit individuel à la formation.

Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 pro rata temporis, à l'issue du délai de 4 mois fixé au b de l'article L. 931-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre. Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L. 933-3 à L. 933-6.

### b) Mise en œuvre

La mise en œuvre 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 prendre en compte les priorités de l'entreprise telles que définies au c, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur suivant le modèle joint en annexe au présent accord. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

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

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ont droit au minimum de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1. Lorsque les heures de formation 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. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation sont pris en charge par l'employeur et sont imputés sur sa participation au développement de la formation.

prfoieennlssloe continue.

Lorsque, d'arnut duex ecclriexes cilivs consécutifs, le salarié n'a pas onebtu l'accord de l'entreprise sur le cohix de l'action de ftmraoion au ttrie du dorit invdiuide à la formation, l'organisme paairirte agréé au tirtre du congé idivndeuil de fmraoion ausrse par priorité la psire en chgare financière de l'action dnas le carde d'un congé iidudevnil de fmrtiaoon suos réserve que ctete aicton cnordesrope aux priorités et aux critères définis par ldiest organisme. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de veesrr à cet onirsgmae le maotnt de l'allocation de foiomtran cnroeoprsndat aux dotris aqicus par l'intéressé au trtie du dorit iunidedvil à la fforiamon et les faits de fmoartion calculés conformément aux dtonpiiss de l'article L. 933-4 et sur la bsae ffatoirraie aippbclale aux cotarnts de poifnsresanlisoaion mentionnés à l'article L. 983-1.

Au 1er jeivnar 2005, les salariés anayt 1 an d'ancienneté dnas la société bénéficieront dès cette dtae d'un driot iiduevnil à la fmriatooon d'une durée de 20 heures. La msie en ovruuee s'effectuera par année cviille dnas la branhce des sociétés coopératives d'HLM.

### c) Priorités

Les paietrs stieiarngas considèrent cmome priotraisieris l'ensemble des aotncis de fforioamn svitanues :

- les aictons d'acquisition, d'entretien ou de peecefmtrnionnt des coacaisnenns ;
- les atincos de qliafcoutaiin polirnsnslfeoe ;
- les anitocs pmrtetaent l'adaptation des salariés à l'évolution de l'environnement pssonierfonel ;
- les antcois de promoioin slocaie ;
- les acniots pteemrntat le miatenin ou le rcomneereft de l'égalité pssloenfineole ;
- les aonitcs de bialn de compétences et de vodaitailn des aicucs de l'expérience.

Les 2 piatres prévoient un blain d'application anenul des résultats des aonictcs engagées au ttrie de ces priorités au sien de la cmimosiosn praaiitre niaantloe epomli et fartoomin des sociétés coopératives d'HLM instituée par le présent accord.

### d) Transférabilité

Au trite de la loi, le diort ieinuddvl à la foimarton est transférable en cas de leineecmnic du salarié, suaf puor fuate gvrae ou futae lourde. Dnas ce cas, le mnanott de l'allocation de foarimton cadrenpnorot aux hreeus aquisces au ttrie du diort ivdiueidnl à la fimtoraon et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la bsae du sraalie net perçu par le salarié avnat son départ de l'entreprise. Les smmoes cdrsaoprnnot à ce manotnt devinot ptrtrmee de

fneianr tuot ou ptriae d'une aicton de blian de compétences, de vdoiaiatln des aucqis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié aavnt la fin du délai-congé. A défaut d'une tllee demande, le mntanot coedrnaonprst au diort iinvdduil à la fimaootr n'est pas dû par l'employeur. Dnas le duoncemt mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il lnicceie de ses diorts en matière de diort idiudivenl à la formation, nmatmoet de la possibilité de dndameer pedannt le délai-congé à bénéficier d'une aicotn de balin de compétences, de vloaidaitn des aucqis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié puert damedner à bénéficier de son diort iiduevnil à la fmoitaron suos réserve que l'action de bialn de compétences, de vtiolaidn des aucqis de l'expérience ou de ftmiooran siot engagée avnat la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le diort ivdniiuedl à la frtiaoomn n'est pas transférable.

Au ttire de la bnbrahe au-delà du tserrfnat légal les sociétés coopératives d'HLM enndteet petetmrre un tsefanrrt intégral des drotis aucqis par les salariés dnas le cdrae d'un départ vres une arute société coopérative d'HLM, suaf en cas de leinieccnmt puor ftuae gvrae ou lourde.

Le DIF est transférable intégralement à l'intérieur du cmahp de la fédération des sociétés coopératives d'HLM.

En cas de départ puor qluquee mtoif que ce soit, suaf en cas de lnineeimccet puor fatue gavre ou lourde, le salarié purora faire vialor l'intégralité de son driot aciucq au titre du DIF dnas une ature société reanvelt du chmap de la fédération des sociétés coopératives d'HLM.

Le coût du DIF transféré srea pirs en crhgae sur un fdnos spécial que les srnategaiis ddeenamnt à l'organisme piarritae cetelcluur agréé de créer. Ctete doitsosiipn ne deednvria evfcfetie que dnas la muerse où l'organisme paitarrie cctloeuclr agréé arua créé ce fonds.

Le salarié pourra, s'il n'a pas aetintt le pnloafd de 120 heures, aucemculr des driotcs dnas la nevollue société rnevaelt du cmahp de la fédération des sociétés coopératives d'HLM jusqu'à ccnerncuore de ce plafond. Ce droit aqicus dnas la nlulove société srea pirs en cgahre par la nlulovee société.

En cas de départ dnas une entreprise, oargsnmie ou société du cmahp de l'organisme piaairtre clctluoer agréé, dnas des bchnaers où des disooisntps de transférabilité du DIF existent, suaf puor ftuae gvrae ou ftuae lourde, le salarié proura bénéficier de 70 % de son droit aucqis cehz son aiencl employeur, et le coût du DIF srea pirs en cgrahc sur un fdnos spécial que les sraigaeitns dnmdeeat à l'organisme ptiairare ctuelcoer agréé de créer. Ctete dsioptisoin ne devenrdia efeticvfe que dnas la mserue où l'organisme pitrariae celctluoer agréé arua créé ce fonds.

Le salarié pourra, s'il n'a pas aienttt le plofand de 120 heures, aceuculmr des diotcs dnas la nevolle enterrspie ou onsgamire

va elnet du chmap de l'organisme paraitre ctueloelcr agréé. Ce droit aciqus dnas la nlevoue eisenrptre ou omiasnrge srea pirs en chagre par la nlolveue erseprtnie ou le nvueol organisme.

Puor bénéficié de la transférabilité, le délai ernte le départ et l'embauche ne dvrea pas excéder 1 an. Ce délai ne s'applique pas aux pneosrnes au chômage. Le salarié dvrea eefftucer des démarches auprès de l'organisme prairiate ctlleoeur agréé aifn de faire voalir ses diorts et inferomr le neuvol eymoleupr lros de la saunrigte du naevouu coatnrt de tvialal en lui caiumnonumqt une aeiaosttttn délivrée par le collecteur.

#### e) Financement.

Puor les CDD, l'organisme paraiirte agréé mentionné à l'article L. 931-16 arusse la prise en charge des fiars de formation, de trsrpant et d'hébergement ainsi que de l'allocation de fiooartm due à ces salariés.

Puor les salariés en CDI, les staierngias du présent aroccd dneeanmdt à l'organisme ptarriaie cteeuloelcr agréé de la bnrhace d'assurer le fmncnineeat du coût des atnocis preitoariris définies au c sur la curtiointobn du 0,5 % mutualisé de la msase salariale. En aapoliitpcn du décret n° 2004-1096 du 15 obrotce 2004 le coût de ces acntios pitrairroies de bcrnahe copmnerd les dépenses pédagogiques, les firas de trarpsnot et d'hébergement.

Les sociétés coopératives d'HLM puoorrnt solliciter, en complément, le cptmoe gurope institué au sien des sociétés coopératives d'HLM aifn de fenanicr :

- le coût de l'allocation fomtroian lquose la faotimron se réalise en derohs du temps de taavirl ;

- 50 % de la rémunération btire puls les cgahers socailes polernaats lsuorqe la fooraitmn se réalise pndet le temps de travail.

Les duex pretais dndneamet à Habtiat Fraooitmn de pooerpsr un pcltoore de gstoein des danmeeds des ensireptres peetramnt d'articuler les dispositifs.

## Article 3 - Les contrats et les périodes de professionnalisation

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

Les ctnrotas de piiioanlftnoosraessn et les périodes de pitsnoirnfisioaeolsn aoecnssit des enegnnsiemtes généraux, pniesoolfersns et tueiocoghngles dispensés dnas des oanirgsmes pciblus ou privés de ftiromaon ou, lorsqu'elle dissposé d'un svircee de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eitenrspre d'une ou prulsiues activités pseeioenfnsrlols en rotliaen aevc les qftlnuociaaiis recherchées.

## Article 3.1 - Contrats de professionnalisation

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

### a) Définition

Les prnesnoes âgées de 16 à 25 ans révolus pveuent compléter luer famriootn iaiinlte dnas le cdrae d'un ctnaort de professionnalisation. Le cratnot de pliaiotfirsnanosoesn est également ovreut aux dumnredaes d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Ces crotatns de plsnostoisroaianifen ont puor ojebt de prmretete à luer bénéficiaire d'acquérir une des qiaaftnauocils prévues à l'article L. 900-3 et de foaiersv luer irteison ou luer réinsertion professionnelle.

Le crnoatt de peasnotsfoioainslirn est établi par écrit et déposé auprès de la deitrcoin départementale du travail, de l'emploi et de la frimoaton professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est cnlocu en acaotilpipn de l'article L. 122-2.

### b) Durée du ctarnot ou de la période

L'action de patnlaosirisefoinosn qui fiat l'objet d'un catornt à durée déterminée ou l'action de ptlorsfoaosnnaeiisn qui se siute au début d'un cnarott à durée indéterminée est d'une durée mmiialne cprsomie etnre 6 et 12 mois.

Cttee durée mianilme srea portée à 24 mios puor les priorités stvneuais :

- les métiers de l'accession siacloe à la propriété ;

- les métiers de la giesotn et du magenmenat au sien des sociétés coopératives (contrôle de gestion, comptabilité, gtesoin locative, rucseersos heuaimns ..) ;

- les métiers des neovleuls tiegoehcolns de l'information appliquées au développement de la qualité des seevicrs rdnués aux haitabtns ;

- les métiers liés à la gioestn de copropriétés ;

- lrosuqe le cotrant de pennfoolatassioirsin vsie à l'acquisition d'un diplôme ou d'un ttrie à finalité pnsloiroenlsefe ou d'un caitiercft de la banrche des sociétés coopératives d'HLM.

Ctete ltsie des métiers prteiiaroris puorra être actualisée chque année par la cmimossion patrariie nnoialtae empoli et froiotman des sociétés coopératives d'HLM instituée par le présent accord.

### c) Durée de la formation

Dnas le cadre du ctaront ou de l'action de professionnalisation, les atocnis d'évaluation et d'accompagnement asini que les eenngtisensms généraux, pilnserfoneoss et tuqnohlcieegos snot mis en oeuvre par un osmringae de foaiormtn ou, lorsqu'elle dissposé d'un siercve de formation, par l'entreprise elle-même. Ils

snot d'une durée maximale 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 atonics de formation pourra être portée à 50 %, néanmoins pour des atonics de formation qualifiants.

#### d) Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des cartons 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 modalités de déduction des atonics 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 SIMC ou de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de classification ;

- salariés âgés de 21 ans à 26 ans : 80 % du SIMC ou de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de classification ;

- 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 SIMC ou de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de classification ;

- 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 SIMC ou de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de classification.

Les sociétés coopératives qui rencontrent des difficultés pourront faire appel au système de garantie 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 classification des atonics sans être inférieure au SMIC.

Les contrats 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.

## Article 3.2 - Périodes de professionnalisation

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

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

Elles sont prévues :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques 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 atonics 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 dissimulent une ancienneté minimale 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 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 atonics prioritaires.

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

- les atonics permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de l'informatique et du multimédia ;

- les atonics permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la gestion immobilière et la de gestion locative, et de l'accession à la propriété ;

- les atonics permettant d'acquérir une qualification dans les secteurs de la santé et le logement ;

- les atonics permettant d'acquérir une qualification dans les métiers de la construction ;

- les atonics permettant d'acquérir une qualification dans les

métiers de la maîtrise d'ouvrage ;

- les activités partielles de formation ou de perfectionnement de l'égalité professionnelle ;

- les activités de formation sociale.

Les activités 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 activités de formation peuvent intervenir pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié. Dans ce dernier cas, elle ouvre droit à une prime en charge complémentaire par le compte d'opérateur de 50 % de la rémunération brute plus les cotisations 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 heures prévues par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

### **Article 3.3 - Financement des contrats et périodes de professionnalisation**

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012*

Les partenaires sociaux conviennent de contribuer à la CPNEF de la branche pour financer les formations qui sont appliquées par l'OPCA. L'OPCA finance dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

### **Article 4 - Tutorat**

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

a) Périodes générales

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 dispenser du temps nécessaire pour assurer les formations auprès du bénéficiaire, et se former. Le volume horaire accordé au tuteur pour effectuer sa mission est l'objet d'un accord écrit entre l'entreprise et le ou les tuteurs.

b) Financement du tutorat

L'organisme co-éducateur 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 prime en charge est fixée à 15 heures par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures.

L'organisme co-éducateur prend également en charge la rémunération et les coûts de la formation liés à l'exercice de la fonction tuteur 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.

### **Article 5 - Commission paritaire nationale emploi et formation**

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

Les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire nationale emploi et formation qui se substitue 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'HM.

Son fonctionnement est inscrit à ce titre 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 planification et de réadaptation professionnelle, en tant que pour les différents niveaux de qualification ;

- de travailler avec les partenaires sociaux et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- de favoriser à cet effet toutes les initiatives et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes concernés 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 initiales que définies au titre du DIF et des contrats et périodes de professionnalisation ;

- des formations sur les activités de formation continue (contenus, objectifs, validation) menées 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 CNEPF 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.

## Article 6 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

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 CNEPF.

Le financement des travaux d'études décidés par la CNEPF est assuré par l'organisme patronal 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 sont communiquées à l'organisme patronal agréé et notifiées à la commission et l'appréciation inhérente du secteur professionnel.

## Article 7 - Principe de non-dérogation

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

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM.
Syndicats signataires	SNPHLM ; CGT SP ; CFTC BTP ; FNCF CDFT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS CGT-FO.

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

Cet accord de branche ne prévoit pas de dérogations par accord d'entreprise dans un sens moins favorable.

## Article 8 - Révision

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 2005*

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

La révision porte sur la formation

Financement des salariés

Nom :

Prénom :

Assesre :

Forme souhaitée :

Détail du programme :

Date à laquelle la révision est programmée :

Objet de la révision :

Modalités de formation envisagées :

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 responsable des ressources humaines.

Le document 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.

Article 1er - Champ d'application de l'avenant  
*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

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 couvre les départements métropolitains et d'outre-mer et territoires d'outre-mer.

Article 2 - Objet de l'avenant  
*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Le présent aneavnt a puor oejbt de mideofir la cinonetovn ccolvteile ntliaoane du pernensol des sociétés coopératives HLM cmmoe suit.

« Diioostsnopis générales  
Article 1er  
Champ d'application

La présente cinovonetn est cclnoue en aillpapoctn des diiooitnspss du cdoe du travail. Elle a puor ojbte de régler les rptatpors ernte les sociétés coopératives d'HLM, dnnot les activités snot délimitées par les diosnotipiss des ailcrtes L. 422-3 à L. 422-3-2 et L. 422-12 à L. 422-19 du cdoe de la conutcsotirn et de l'habitation, et lreus salariés.

Le champ géographique de la cetnoivnon cviltceole cvoure les départements métropolitains et d'outre-mer et toteirirres d'outre-mer.

La cnoiteovnn est aapicplble au pnresenol détaché dnas les aecgns et buuaerx aierailxius asini que dnas les ornignsnaoits fédérales ou siayecnlds suaf dtisiosipnos particulières, ceonerttlaulcs ou légales.

Un eaxeprmile de la présente cvioneotnn diot otneomlaeiigbt être rimes par l'employeur à tuot neuvaou salarié.

Article 1er bis  
Application vatlioorne de la convoietnn citovclele

Inchangé.

Article 2  
Durée, révision et dénonciation de la conntievon clovltiece  
Durée

La présente cnoeniotvn cclitvoele est ccunloe puor une durée indéterminée. Elle pnred efeit à cemotpr de sa dtae de signature.

Dénonciation

Elle prroua être dénoncée à tuot menomt par ltrtee recommandée par les différentes piatres conformément à la loi.

Elle ne pourra, en acun cas, être la cusae d'une réduction des aganatevs iinvidudels aqiucs puor cuex qui en bénéficient à la dtae de la signature.

En cas de dénonciation, la ptriae dénonçant la cneotonivn dvera aomnegccapr la lrette de dénonciation d'un prjeot sur les pnotis à négocier.

La dénonciation de la cnovienton clelvocite donne leiu à dépôt sloen les formalités prévues par le cdoe du travail. Le csnieol des prud'hommes en est informé en bonne et due forme.

Lorsque la dénonciation émane de la fédération nialnotae des sociétés coopératives d'HLM ou de la totalité des sgaiaritens salariés, la citonovenn cnutione de prdoirue eefft jusqu'à l'entrée en viuguer de la ceononivn qui lui est substituée ou, à défaut, paednnt une durée de 1 an à cmopetr de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une ptarie smeneeult des sagretiinas salariés, elle ne fiat pas olstbcae au miinaetn en veuuigr de la convention.

Les otransiianogs sdaeinclys non sernagatiis pnderet luer dorit à siéger en cimoimsosn prtraaie mias elels rrvotreenuot ce dirot en cas d'adhésion ultérieure à la convention.

Il est rappelé le caractère maniiml des cotindoins exposées et la possibilité laissée à chque société de ccnuole lcmoelneat des acdcros complémentaires.

Révision

Lorsqu'une ptiare cotnraatcnte eaesgvirna une révision de portée limitée, elle prroua présenter sa dmadnee snas que celle-ci entraîne la dénonciation de la convention.

L'introduction de la ddneame se frea dnas les mêmes ctidononis que lorsqu'il s'agit d'une dénonciation.

Aucune mociiioafdt n puorra être apportée aux tmrees de cete cievtoonn snas acorcd préalable ernte la fédération naaitolne des sociétés coopératives d'HLM et le ou les stnicyads saiergtnas ou anyat adhéré à la présente convention.

Droit sdcinyal  
Article 3  
Droit syadincl  
3.1. Préambule

L'observation des lios s'imposant à tous, les pietras cttcnataoners raoiscensent la liberté mulclute d'opinion asini que le dirot puor les salariés d'adhérer lrmebneit et d'appartenir à un syandcint pssninoofreel constitué en vertu des dioipinsosts du cdoe du travail.

Les oanganrtiiooss seaigtranis s'engagent à rtpesceer et farie rtepesceer la liberté iuidlvdnele de tuot eyumpelot et salarié, le driot puor cacuhn d'appartenir à un syndicat.

Elles s'engagent à n'exercer anuuce psiosren deitrcce ou iincredte ndanet à gêner siot la liberté syndicale, siot la liberté du travail.

L'employeur s'engage, en outre, à ne pas perndre en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas apianpertr à un saydcint puor arrêter sa décision en ce qui ccoerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, la classification, la rémunération, les mueress de dnlsiiicpe ou de licenciement.

Si un salarié ceosttne le mtiof de lcecneiimnt cmome aynat été effectué en voaioltin de la liberté sidacnlne ci-dessus rappelée, salarié et eepyoumlr s'emploieront à reconnaître les ftias dnas une pshae fltvitaacue de cnaiolctioin au sien de l'entreprise et à aortpper au cas leitgiux une soutilon équitable.

Cette ietrenontvin ne fiat pas obtlcase au dorit puor les ptiars d'obtenir jimucedenirait réparation du préjudice causé.

3.2. Eecicrxe du diort sniaydcl

a) Puor faisoevrr une dfofiisun de l'information le puls leragenmt possible, cqaue société dnas lqlulaee etisxe une représentation syalindce mrteta à dpisioitn des délégues scadnyuix un pnaaeu paemrtentt l'affichage des ianootmnrfs syndicales. Ce paanenu srea installé au siège scaiol asini que dnas les luocax décentralisés de la société. Simultanément à l'affichage, un exlemaipre de la ctciuaimmoonn srea remis à l'employeur. Puor les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la doiristiutbn des iooarmitfnns émanant des ontasgiiaros sdanicelys luer srea trnaismse par croireur à la chagre de la société.

b) Les cittoisonas sanycldes pveneut être collectées dnas l'enceinte de la société, y corpims pnndaet le tpmes de travail. Ces ctllleoocs ne deivnot en aucun cas petorr attneite au foniemonecnnnt des services.

c) La msie à dpsioitioin de locaux, luer aménagement, asini que luer daiootn en matériel, natoemmnt informatique, dnas des cotnnoidis supérieures au miuinmm prévu par la loi puor la ou les scctneois syndicales, asini que cllee des fricheis internet, margsieese et irtnenat utilisés dnas la société, fenrot l'objet d'une négociation celotlcvie au sien de la société.

d) La possibilité puor les salariés, pnnadet luer tpems de travail, de puovoier aestsisr aux réunions des oirioaatnsgns sidanleycs runeneocs représentatives se naent dnas l'enceinte de la société, mias en drheos des laocux de tvraail frea l'objet d'une négociation cevllitoe au sien de la société.

Les réunions mentionnées ci-dessus ansii que cleels prévues par l'article L. 2142-1 du cdoe du trvaail ne dneoivt pas ptoer aittetne au fetnenmiononct du service. Ces réunions fnot l'objet d'une ioofmirantn du rpsnebsloae de la société ou de son représentant.

Pour la tnuée de ces réunions, à défaut de lcaol siynacdl ou puor répondre à sa demande, la sitceon sdcniayle puorra dsesiopr d'une salle qui dvera lui être affectée par le rpleobnssae de la société ou son représentant en ftoncion des disponibilités et des nécessités de service.

e) Les oironagntisas scyaidlnes représentées dnas la société pvenuet ienivtr l'un de ses salariés dsiansopt ou non d'un maadnt de représentant du penosenrl ou de délégué sncdyail à astseisr aux congrès scdaniyux ou aux réunions des ogasienrms dceitrrus dnnot ils snot mebmres élus.

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur purroa aocercdr en fctioon des nécessités de secvrie ne bénéficiera qu'à un salarié par otiroigansan slaydcine et srea limitée à 1 juor par an. Elle srea accordée sur jsiaitfuictf et suos

réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Un jour supplémentaire d'absence, sous réserve de solde, pourra être accordé dans les mêmes conditions.

f) Pour ce qui concerne 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 CCHST est de droit.

### 3.3. Fimoatron snylacide

Le congé de frmoaoin économique, slcoaiie et saylincde aueuql puet prétendre tuot salarié est régi par les aelcitr L. 3142-7 et sintvaus du cdoe du travail.

Il peermt aux salariés désireux de pperciatir à des stgeas ou sinsoess de fioomatrn économique et saolcie ou de fmarioton scinlayde organisés snot par des cenrets rattachés à des oaagtirisonns scilnedays de salariés reneouncs représentatives au paln national, snot par des iutttens spécialisés.

### 3.4. Déroulement de carrière

Inchangé.

### 3.5. Herues de délégation

Le tepms occasionné puor l'exercice des matdnas syicdanux et électifs dnas le crade de l'organisme srea pirs en cgahre par la société, dnas la litmie du crédit d'heures rémunérées, tel qu'il résulte de la législation en vgeuiur (art.L. 2143-13 à L. 2143-19 et L. 2325-6 à L. 2325-10 du cdoe du travail).

Cette dtosoiipn ne cneoitevrt pas au dorit d'usage des crédits d'heures.

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

- ? 2 heurs par mios dnas les sociétés de 10 salariés et mions ;
- ? 3,5 heures par mios dnas les sociétés de 11 à 20 salariés ;
- ? 7 heurs par mios dnas les sociétés de 21 à 49 salariés ;
- ? 12 heerus par mios dnas les epsertneris de 50 à 150 salariés ;
- ? 17 hreeus par mios dnas les sociétés de 151 salariés à 500 salariés
- ? 20 herues par mios dnas les sociétés de puls de 500 salariés.

### 3.6. Développement du psiraatrmie

Inchangé.

#### Article 4

#### Représentation du preeonsnl

##### 4.1. Délégués du pesnreonl

Les sociétés epoylnmat au mnois 11 salariés devinot oeinsragr des élections de délégués du personnel, ttaiirules et suppléants.

Le nbmroe de délégués, vaalirbe sloen l'importance de la société, est précisé par les dipioisotsns du cdoe du travail.

Leurs aitruiobotnts snot définies par les diopsitsinos du cdoe du tviaarl : ils ont nmoatemnt puor misison de présenter aux emeplryous tuetos les réclamations ienldeilvidus ou cevllictoes rteavies aux srilaeas et à l'application du cdoe du travail.

##### 4.2. Comité d'entreprise

Les sociétés enymoalpt au mions 50 salariés snot tneeus d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser tuos les 2 ans des élections en vue d'établir la costioompin de la représentation du penoresnl au sien de ce comité.

Une délégation uinuqe du pnnesorel dnas lqullae les délégués du pneoesrnl cttnesnuoit également la délégation du psennorel au comité d'entreprise est pbissole dnas les cnotindois prévues par le cdoe du travail.

Cette représentation crotombe un nbmroe égal de tauritiels et de

suppléants. Les suppléants aissenstt aux séances aevc viox consultative.

Les eefftifs de la représentation du personnel, vblaaiers seoln l'importance de la société, snot précisés par le cdoe du travail.

Les autitibotnrs du comité d'entreprise snot énoncées dnas le cdoe du travail. D'une manière générale, le comité d'entreprise exerce un rôle cnautolistf dnas le doiname économique de l'entreprise.

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou pcirpait à la goetisin de toetus les activités scoleias et ct lureuells établies dnas l'entreprise.

### 4.3. Diinispsoots cunoemms

Pour l'exercice de leus fonctions, les délégués du psorneenl et les mmerbes du comité d'entreprise dnsspoeit d'un crédit d'heures dnot la durée est fixée par la loi (art.L. 2315-1 et L. 2325-6 du cdoe du travail).

Dans les sociétés de 10 salariés et moins, les délégués du porneensl ou les salariés mandatés en l'absence de délégués du ponnerel bénéficient d'un crédit d'heures de délégation d'au moins 5 hueers par mios puor l'exercice de leus fonctions.

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

### 4.4. Comité d'hygiène, de sécurité et des cdiioontns de traiavl (CHSCT)

Un comité d'hygiène, de sécurité et des ctnodiions de tivaral (CHSCT) diot être mis en pcalle dnas toteus les sociétés opncaut au mions 50 salariés.

A défaut du comité d'hygiène, de sécurité et des cniniodots de travail, les délégués du pneorsenl ecernext les fcniootns attribuées à ce comité.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des citodionns de taavirl a puor msoiisn de cborieuntr à la peoocirtin de la santé et de la sécurité des trievaarluls asnii qu'à l'amélioration des coindiotns de travail, et vilee à l'observation des ptrioinspecs législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Lorsqu'un ruiqse garve est constaté dnas la société ou en cas de peojrt iopmtnart manifdoit les cndtnioois de santé et de sécurité ou les cinidonts de travail, le CSHCT puet farie appel à un erpxet agréé. En cas de désaccord aevc l'employeur sur la nécessité d'une tlele expertise, la décision est pisre par le président du tbarinul de gnarde itcnsnae (référé).

L'employeur ne puet s'opposer à l'entrée de l'expert dnas l'établissement et diot lui fionurr les iorntfnaomis nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tneu à l'obligation de discrétion et au seect pnsfernisooel dnas les mêmes teemrs que les mebrmes du CHSCT.

Les fails d'expertise snot à la chrgae de l'employeur.

Les ectfeifs de la représentation du personnel, vberalas sleon l'importance de la société, snot précisés aux actiers R. 4613-1 et R. 4613-2 du cdoe du travail.

Les représentants du pronneesl au CCHST bénéficieront d'une pocoritten cotrne les lneienticimes dnas les mêmes ctinonidos que les représentants du personnel.

Ils dnepist également d'un crédit d'heures rémunérées, viaralbe sloen l'effectif de la société et précisé aux atrliecs L. 4614-3 à L. 4614-6 du cdoe du travail.

Articles 5 à 5.3 : inchangés.

### 5.4. Ppiatrtaiacion des ponenslers à la cosiiimsmon priairtae

Les acbseens du personnel, motivées par la paittpaoctirn aux réunions de la cimmosoisn paritaire, ne dnonnet pas leiu à reetune sur le saralie ou ses asiecoecsrns et ne snot pas déduits des drtios à congés.

Les frias de déplacement des mberems tuelartiis ou suppléants (salariés et employeurs) afférents à cttee picticairoatn snot pirs en craghe sur jsfiuitactifs (transmis à la fédération naltoiane des sociétés coopératives HLM) au tirte du fnntcennieoomt du pmrtirasaie de la banchre (cf. art. 31).

### Négociation cieclvolte

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 consultation équivalant à la durée prévue de la procédure de négociation tenue, au niveau de la branche, dans le cadre d'une commission nationale paritaire ou d'un groupe paritaire de négociation collective.

Article 12  
Classification

Inchangé.

#### Information des partenaires sociaux

Les membres élus des comités paritaires de la branche rattachés 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 comités paritaires au nom de la fédération. Ces mêmes membres élus sont également invités à la séance pluripartite de chaque 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 dans le cas d'une indemnité égale au prix de la location trimesnelle de la société.

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 dans le cas d'une indemnité égale au prix de la location trimesnelle de la société.

#### Article 10

Personnel sous contrat à durée déterminée

Le recrutement par contrat à durée déterminée du personnel prévu en annexe 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 dans les cas suivants :

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

#### Article 11

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

Les droits du salarié à l'essai sont les mêmes que ceux du salarié 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 contrat de travail (art.L. 1221-25 et L. 1221-26).
- Les droits du salarié sous contrat à durée déterminée sont tous équivalents à ceux du salarié sous contrat à durée indéterminée, sauf pour les préavis, indemnités de licenciement qui sont réglés conformément aux dispositions légales en vigueur, l'indemnité de licenciement visée à l'article 19 b.

Article 13  
Discipline

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

- ? aménagement avec incertitude 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 représentant 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'un représentant de son comité d'entreprise à la société.

Dans les cas graves et qui entraînent un délai de suspension 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 écrit et n'entraîne pas la perte du salaire.

Le licenciement des directeurs, secrétaires généraux et directeurs adjoints nommés par le conseil d'administration est de la seule compétence de ces derniers 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 préalable 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 ouvriers 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 effectués dans la société et de la nature du licenciement ; l'indemnité s'applique à tous 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 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 moins 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 verser 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

de iernr mios précédant la ntoticiafion du leeinccenmt augmenté du 1/12 des compléments cnlmiventoeos de slaaire de caractère aenunl ou ecxinenetopl (gratification et prmie de vaeancs ou lerus équivalents).

En cas de rémunération variable, la piarte vbraalie du siaalre srea psire en considération.

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

L'indemnité cnrcteimoapse des congés payés non pirs à la dtae de départ du salarié n'est pas prise en compte dnas ce calcul.

#### Article 15 Licenciement ccieolltf

En cas de lenceciemnit cieltolcf motivé par une réduction d'activité, l'ordre de licineecmt à établir après coasounittn des délégués du peoonrnl ou, s'il existe, du comité d'entreprise tendira cmtope de crieentas considérations et, en particulier, des qualités professionnelles, de l'ancienneté, des caerghs de fmlaie et des nécessités du service, de la situaiton des salariés qui présentent des caractéristiques saieocls rnednat luer réinsertion pnnfelssierlooe particulièrement difficile, nontmamet cllee des psnoers handicapées et des salariés âgés.

N'est pas considéré cmome leciceenmint tuot tsافررnt ou détachement de ponresenl dnas un artue oginrmase du même grpuoe aynat un siège scaiol cmmuon aiqpuanlpt ou s'engageant à ailuqpper la cvnoionetn et à minniater la sauitotin aiqsuce dnas le précédent organisme.

#### Article 16 Age de fin de carrière

Le départ du pernensol ienerntvt à l'initiative du salarié ou de l'employeur selon les dooiinptss légales en vigueur.

En cas de msie à la ratitere à l'initiative de l'employeur, le délai de préavis srea de 3 mois. En cas de départ à la rtreaite à l'initiative du salarié, le délai de préavis srea cueli fixé par l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

#### Article 17 Indemnité de fin de carrière

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

? à 8 ans de seivrecs : néant ;

? 8 ans révolus de seecvris : 2 mios de slriaae brut.

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

Au-delà de 15 ans, il est ajouté 1/6 de mios par année de scieervs supplémentaires. Toutefois, l'indemnité ne puet dépasser 6 mios de siaarle brut.

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

Pour les salariés aynat exercé une période d'activité à tpems pareitl au cruos des 2 dernières années, et uemnuqneit puor ces 2 dernières années, le sariale pirs en considération srea le sailare calculé puor un teps complet.

Pour le culacl de cette indemnité, n'est pas considéré comme ceegnhmnt de société tuot tsrernaft ou détachement de peosernnl dnas un artue oginrmase du même grpuoe aynat un siège siocal coumn aupqanpilt ou s'engageant à alpuepiqr la présente ctivnnooen et à miennitar la solautitn asuqcie dnas le précédent organisme.

Les périodes de suisenospn du ctaront de taarivl svuiant les dnposiisits légales en viguer pvveunt vnier en déduction puor le calucl de l'ancienneté dnas la société.

En cas de départ à l'initiative de l'employeur, le salarié âgé de 65 ans au monis et puoant bénéficier d'une psinoen de vieillesse, au tirte de la sécurité saioacle au tuax plein, prvecrea la puls élevée des indemnités ci-dessous :

? siot l'indemnité légale de leicmencient ;

? siot l'indemnité ceneolntonivne de fin en rtaerite précitée.

#### Article 18 Congés

a) Congés aeunlts

En puls des fêtes légales, il est accordé un congé aeunl de 30 juors ouvrables, après une année de seivrecs efeficfts puor l'ensemble aevc 1 juor supplémentaire par 5 années de siecrevs au 31 mai, dnas la limite de 5 jours.

Les salariés anayt mios de 1 an de présence bénéficieront d'un congé de 2,5 juors par mios de présence.

Les salariés bénéficient également des jrjos de fctnneeioarmnt tles que prévus à l'article L. 3141-19 du cdoe du travail.

L'ordre des congés srea réglé chauge année avant le 1er mars, après ctoiuntason des délégués du proesnel ou du comité d'entreprise.

Lorsqu'un salarié pernd son congé, il puet dmndaer avant de pratir à picroever ses anoepntipmts puor la durée du congé.

b) Congés puor événements fmailaux et plneoonrss

Des congés puor événements fiaillumax et pselnoerns srenot accordés anisi qu'il siut :

Mariage :

? en cas de mraigae du salarié : 6 juors oavbeulrs de congés ;

? en cas de mgaiare de l'enfant du salarié : 2 juors oralbuves de congés.

Naissance ou apdoiotn : 3 juors olbervaus de congés.

Déménagement :

En cas de déménagement du salarié : 1 juor orbualve de congé. Ce driot est oevrut une seule fios par année civile.

Maladie grave ou ieenrttvoinn caguirchilre du coniojnt (ou cboiuncn ou prreatane dnas le cdrae d'un Pacs) ou des entnfas : à cnuroncree de 3 jurus par année ciivle sur présentation d'un ciarictfet médical.

Décès :

? en cas de décès du conjoint, ou cnocbuin notoire, ou de preniaarte aequul le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, des aannedtscs ou dceendtanss en lgine dcreite : 3 juors de congés povanut être portés à 5 juors oveblraus si le salarié est obligé à un déplacement en un lieu situé à puls de 300 kilomètres de son diolimce ;

? en cas de décès des frères, s?urs, beaux-frères, belles-s?urs et beaux-parents : 2 juors ovauelbrs de congés.

Les congés puor événements flauimiaux et personnels, éventuellement fortanlbecians si une situoitn etceilnopenlxe l'exige, dvnoiet être pirs au mnoemt de l'événement qui les mviote ; si cet événement itievrent pneandt les congés payés, le congé crdnaoneoprst n'est pas dû par l'employeur.

c) Congés spéciaux

Maternité :

Tout salarié tluriate en état de gsoersse a dorit à un congé coordneasnpt à l'arrêt légal de tavaril puor les périodes précédant et siunavt la dtae prévue de l'accouchement. Peandt ces temps, son slaarie meusenl clemopt lui srea assuré par le vnsereemt d'une indemnité égale à la différence ertne son saalire msuneel et l'indemnité journalière d'arrêt de tvarial qui lui srea versée au trtie de la sécurité slcaoie et de teutos les auerts casesis aeeluuqlxs cioste la société.

Périodes obilerigotas prévues par la loi (périodes militaires, jruy d'assise ?) :

Tout salarié en CDI arua droit, peannndt cette période, à une indemnité égale à la différence ertne son sralaie menusel cmlpoet et le mtoannt des indemnités versées par l'Etat qu'il tcoehura à ce titre.

#### Article 19 Maladie. ? Andcecit du taivarl 1. Mialade

a) Icendinecs de la mldiaae sur l'emploi

Les ascenbs résultant de maladie, justifiées par l'intéressé dnas les 48 hueres suaf cas de fcore majeure, ne ceotniutsnt pas en soi une ruutrppe du caortnt de travail.

L'employeur puora dmaneder un ctrfacieit médical et fraie procéder à une contre-visite médicale.

b) Ctoionndos d'indemnisation de la madiale

Pendant les 3 pmireres mios de la maaidle dûment constatée au snes de la sécurité sociale, le sralaie mseneul net du salarié tirualtie lui srea assuré par le veensemrt 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 avantages ou régimes de prévoyance auxquels coïncide 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 tous autres avantages auxquels coïncide 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 tous autres avantages auxquels coïncide 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 certifiées 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 déchargé d'une éventuelle indemnisation.

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

Pour les versements commissionnés le salaire moyen 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 nettement supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été présent pendant la période concernée.

## 2. Anecdote du travail

Les absences occasionnelles 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 compté du salarié lui sera assuré par le versement d'une indemnité égale à la différence entre le salaire mensuel compté et l'indemnité qui lui sera versée au titre de la sécurité sociale et de tous autres avantages auxquels coïncide la société.

### Article 20 Rémunération

#### a) Vendeurs commissionnés

Pour l'emploi de vendeurs commissionnés, le salaire moyen 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 clause de l'indemnité compensatoire de perte de salaire en cas de maladie.

#### b) Agents catégories de personnel

A l'exception des employés de vendeurs commissionnés, les pratiques concernées que le salaire compté est constitué par :

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

### Personnel payé mensuellement

La valeur du point et le montant de la notation sont définis par la convention nationale.

### Gardiens d'immeubles

Le salaire des gardiens d'immeubles est également rattaché à la

valeur du point et de la constante, suivent les échelles fixées pour la 2e catégorie de l'annexe IV.

Cette valeur s'entend pour une présence effective du gendarme (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 l'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 salarié à temps partiel est calculé en proportion de la rémunération de base correspondante à la catégorie de personnel concerné, le rapport H/ D.H est le nombre d'heures de travail effectif effectuées par le 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 avantages 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 individuelles ou individualisées.

Elles peuvent être versées 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 fin de carrière

Inchangé.

### Article 25 Frais de déplacement. ? Achat de véhicule

Inchangé.

Inchangé.

Article 27  
Prévoyance

Il est apparu qu'il est possible de mettre en place un tel régime, en s'appuyant sur un contrat d'assurance géré auprès d'un organisme assureur, dans un délai de 1 an, pour garantir les risques ci-dessous.

Les sociétés coopératives d'HLM dépourvues d'un régime de prévoyance peuvent bénéficier de ce régime, en s'appuyant sur un contrat d'assurance géré 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, qui peut être géré par la caisse de retraite complémentaire, est réparti pour moitié entre la société et les salariés.

Incapacité temporaire : 20 % du salaire du 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 la veuve ou à l'orphelin mineur.

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

Durée du travail  
Article 28

Durée du travail

1. Pour les cadres, pour l'exécution et l'entretien, les agents de maîtrise

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

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM.
Syndicats signataires	SNPCOOP ; FNCF CDFT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012*

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

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012*

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

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

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

2. Durée du travail du personnel de gardiennage

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

Formation professionnelle  
Article 30  
Formation professionnelle

Inchangé.

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet 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.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Suite à la conclusion de l'accord de travail, les parties ont entamé, dans le cadre de la procédure 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.

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 CNEPF de la branche pour fixer les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'OPCA d'origine dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation. »

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012*

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont un remis sur support papier et un remis 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 clos par la signature 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.

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM.
Syndicats signataires	SNPHLM ; SP CGT ; FNCF CDFT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012*

d) La possibilité pour les salariés, pendant leur temps de travail, de pouvoir assister aux réunions des otisarnanigs snaeyldics renuoecs représentatives se tenant dans l'enceinte de la société, mais en dehors des locaux de travail, 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 social ou pour répondre à sa demande, la société doit fournir un local désigné d'une salle qui devra lui être affectée par le représentant 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 énoncés aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail du code du travail (sexe, religion, mariage, statut 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

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

Signataires	
Patrons signataires	La FNSCHLM,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; Le SUAHNB CFE-CGC ; La FSSPS FO ; Le SNPFLM,

*En vigueur non étendu en date du 18 juin 2016*

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, repose sur une liste non actualisée d'appellations d'emplois, regroupés au sein de quatre groupes :

? l'annexe I pour les personnels d'exécution ;  
? l'annexe II pour les vendeurs et les agents de maîtrise ;  
? l'annexe III pour l'encadrement et la direction ;  
? l'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 incohérence dans les intitulés et les réalités mêmes des métiers présentés et une forte rigidité.

des durées mixées 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 avenant n'a pas prévu la possibilité de reconvenir 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 dans le cas contraire d'une indemnité égale au prix de la location sous-traitée d'un logement équivalent à celui qu'il occupe et des agavants 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 un versé sur support papier et un versé 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.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012*

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

Il faut 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 facilement compréhensible aux coopératives de HLM ;

? permettre une application plus précise de la classification en fonction des situations et des situations réelles ;

? reconnaître la diversité 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 d'augmenter la mobilité interne ou externe ;

? intégrer dans une logique d'évaluation l'utilisation de la classification 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. Liste 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 reprend les annexes I, II et III de l'ancienne grille de classification. L'annexe IV fait 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 manuelles et rémunérées à la commission ne doivent pas être cotés. Leur

sailrae mainiml est égal au Smic.

La neoulvle girle de ctalficiasion cmproend dix neuvox hiérarchisés en fotcoinn de degrés carsnsoits d'exigence de technicité, de relationnel, d'autonomie et de responsabilité professionnelle.

La technicité peremt de msueerr puor cquhae elompi le naievu ruieqs de soiavr et de savoir-faire de ntuare technique. Le roneeltanil a vcooaitn à mesurer le degré de difficulté rencontrée dnas l'exercice des rnaeilots peeonlrfoilnsses nécessitées par l'emploi. L'autonomie définit qunat à elle la lttuidae puor décider et aigr caractérisant l'emploi. La responsabilité preslesfolinone msreue l'impact de l'emploi sur l'organisation itrnee de l'entreprise.

Chaque critère (technicité, relationnel, autonomie, responsabilité professionnelle) est décliné en hiut naeuivx du minos qualifié au puls qualifié.

Enfin, des poitns supplémentaires puor pnavoelcycle des msnoiiss a été créé aifn de vloiearsr les elipoms prenant en chrgae des activités complémentaires à ceells de luer métier. La pcyalnovée des misinoss cseoonprrd à l'exercice d'activité (s) dnas un ou pusuerlis sreveics de la coopérative, activités qui pineurarot reelver d'emplois différents si l'organisation de la coopérative le permettait. La nooitn de peclyvaonle ne rreuevoe pas les tâches exécutées lros de scuheagrns de tvraial imprévues causées par l'absence d'un salarié par exemple.

La plavenyocce diot être décrite dnas la fihce emploi.

Ces pionts supplémentaires vnnot de 1 à 3, du mnois pllvyneot au puls polyvalent.

a) Technicité

1	<b>L'emploi csrepornd à des activités simples, à l'application de procédures habituelles, à l'utilisation d'outils courants.</b>
2	L'emploi cprnsoeord à des activités simples, à l'application de procédures hibulleaets ou à l'utilisation d'outils cranutos nécessitant une expérience antérieure.
3	L'emploi cposnored à l'application d'une tchenuqie pnnirseeofollse particulière.
4	L'emploi se caractérise par la maîtrise d'une tnequiche pliesolsernfnoe particulière ptrmatenet de résoudre des problèmes préalablement identifiés ou issus de prmriees diagnostics.
5	L'emploi se caractérise par des actes pelenornsfioss icnualnt des études thnucieeqs ou slcoaiés ou financières et des pooisnpritos d'amélioration des modalités de giotsen ou de réalisation ou de commercialisation.
6	L'emploi se caractérise par la réalisation de msiiosns 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 terems de foinneconentmt ou de développement.
8	L'emploi se caractérise par le rueocrs à des feeonmtds théoriques puor définir des nemros ou des méthodologies d'action preoprs à asuser la pérennité de la structure.

NB. ? La pososseisn d'un diplôme ne suaairt préjuger du degré de technicité de l'emploi.

b) Renaolnitel

Quatre sous-critères précisent l'exigence rninollteelae : les échanges, la communication, la négociation, l'animation ou l'encadrement. La détermination du nviaeu se fiat au reragd des éléments qui cepnesrndoot le mueix glmbanoeet au reqius de l'emploi : dès lros que l'emploi répond au monis à l'un des sous-critères du degré, il puet être coté dnas ce degré.

1	<b>Echanges : Echanges d'informations élémentaires et convivialité.</b>
2	Echanges : Echanges nécessaires puor la réalisation des tâches.

3	Echanges : Echanges nécessitant une psire en cmtope de la compréhension de l'interlocuteur : explications, démonstrations, etc. ou Ccamotnmioiun : L'emploi nécessite une aidtoaptn de la cnuotammcioin à la diversité des iurceertonults et à la variété des messages. ou Négociation : L'emploi cpresroond à des négociations ieernts et etnreexs avec un suel tpye d'interlocuteurs.
4	Communication : L'emploi nécessite de piovoor inenfulecr le ponit de vue, les idées, le cropomemnett d'autrui. ou Négociation : L'emploi corernposd à des négociations ienrnets ou exeenrts avec pusierls tpeys d'interlocuteurs variés. ou Antoaimin et enrdanemect : L'emploi ceospornd aux soitantus de spoierivsun tecuinhqe de personnels.
5	Communication : L'emploi nécessite la cincnasoasne et la paqutire de tqceniheus de ciitmouaoncmn puor firae fcae à des euenjx importants. ou Négociation : L'emploi coeorpsnd à des négociations ienenrts ou eretenxs avec idceencnis budgétaires significatives. ou Amnaiiotn ou ecedenrmnat : L'emploi crosprend aux sntiatious d'animation d'une équipe de polensrnes de façon durable.
6	Communication : L'emploi nécessite d'assumer des focoinnts de représentation par délégation. ou Négociation : L'emploi nécessite de piuvooor eagnger l'entreprise sur des apecsts fieincnars ou budgétaires d'une prtiae siciagnnifite de l'entreprise. ou Aoamtiinn et eeemnncaodr : L'emploi crnesooprd aux stintoiaus d'encadrement hiérarchique.
7	Communication : L'emploi nécessite d'assumer entièrement la fntcooin de représentation dnas le crdae d'enjeux économiques et suicaox majeurs. ou Négociation : L'emploi nécessite de meenr des négociations stratégiques. ou Aitnaimon ou edrnmaencet : L'emploi cnoepsrrod aux stnutiaois d'encadrement de cadars supérieurs ou d'experts.
8	Animation ou emeenrnadct : L'emploi cresronopd aux santiiotus d'encadrement de cerdas dirigeants.

NB. ? Le sous-critère « Aitoanimn ou emerancednt » reconnaît tuot ce qui a trait au mnamneeagt de personnes, de la srsuevioipn teqiuunche à la rtoalein hiérarchique. Les treems utilisés ne préjugent pas de la catégorie professionnelle. Le fiat de ne pas être en stiuatoin d'encadrement n'interdit pas l'attribution d'un navieeu ente 4 et 7.

c) Amointuoe

Trois sous-critères précisent l'autonomie : la nutare des ittnoiusnrns reçues, l'initiative de réalisation, la ntaure des contrôles. La détermination du neviau se fiat au rgerad des éléments qui cnspeordoret le miueux gelabeomnlt au rieqs de l'emploi : dès lros que l'emploi répond au mnios à l'un des sous-critères du degré, il puet être coté dnas ce degré.

<b>1</b>	<p><b>Nature des instructions reçues :</b> Toutes les activités sont définies oralement ou par l'objet d'instructions écrites détaillées.</p> <p><b>ou</b> <b>Intervalle de réalisation :</b> Appliquer en l'état un nombre limité de situations standardisées.</p> <p><b>ou</b> <b>Nature des contrôles :</b> L'activité est contrôlée par un responsable proche.</p>
<b>2</b>	<p><b>Nature des instructions reçues :</b> Les activités sont en grande partie pour l'essentiel au niveau précédent mais certaines ne sont pas l'objet d'instructions détaillées mais sont à des situations expressément décrites.</p> <p><b>ou</b> <b>Intervalle de réalisation :</b> Rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les situations standardisées à appliquer en l'état.</p> <p><b>ou</b> <b>Nature des contrôles :</b> L'activité est la plupart du temps redimensionnable, notamment à la demande de l'intéressé.</p>
<b>3</b>	<p><b>Nature des instructions reçues :</b> 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.</p> <p><b>ou</b> <b>Intervalle de réalisation :</b> Adapter les situations connues aux problèmes rencontrés.</p> <p><b>ou</b> <b>Nature des contrôles :</b> L'activité est contrôlable de façon non systématique par un responsable.</p>
<b>4</b>	<p><b>Nature des instructions reçues :</b> Les objectifs à atteindre dans le respect des règles de gestion sont clairement définis par le niveau supérieur.</p> <p><b>ou</b> <b>Intervalle de réalisation :</b> Adapter des situations connues à des problèmes nouveaux.</p> <p><b>ou</b> <b>Nature des contrôles :</b> L'activité est contrôlée de façon non systématique et a posteriori. L'assistance est plus ou moins sollicitée.</p>
<b>5</b>	<p><b>Nature des instructions reçues :</b> L'emploi participe à la définition des objectifs opérationnels et des moyens dans son domaine d'activité.</p> <p><b>ou</b> <b>Intervalle de réalisation :</b> L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements rencontrés au quotidien.</p> <p><b>ou</b> <b>Nature des contrôles :</b> Le contrôle passe par des évaluations régulières et porte sur les réalisations ou les écarts entre objectifs opérationnels et réalisations.</p>
<b>6</b>	<p><b>Nature des instructions reçues :</b> L'emploi définit les objectifs opérationnels dans son secteur d'activité et propose les moyens nécessaires.</p> <p><b>ou</b> <b>Intervalle de réalisation :</b> L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements majeurs.</p> <p><b>ou</b> <b>Nature des contrôles :</b> Le contrôle porte sur les réalisations de l'année écoulée ou les écarts entre objectifs et réalisations.</p>
<b>7</b>	<p><b>Nature des instructions reçues :</b> L'emploi participe à la définition des objectifs stratégiques, de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise.</p> <p><b>ou</b> <b>Intervalle de réalisation :</b> L'emploi nécessite la capacité d'arbitrer entre différentes options stratégiques ou de définir de nouveaux moyens d'action généraux.</p> <p><b>ou</b> <b>Nature des contrôles :</b> Les plans d'action annuels ou pluriannuels permettent de contrôler à moyen ou long terme les missions conduites.</p>

monies généraux de l'entreprise.  
ou Intervalle de réalisation :  
8 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.

d) Responsabilité personnelle

<b>1</b>	<p><b>Est gérant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées en application des procédures internes définies par sa hiérarchie.</b></p>
<b>2</b>	<p>Est gérant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées. Ces tâches ont un impact limité sur un ou plusieurs éléments en lien avec la finitocn ou sur la qualité du service apporté au client.</p>
<b>3</b>	<p>Est gérant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées. Ces tâches peuvent avoir des conséquences directes sur un ou plusieurs éléments en lien avec la finitocn ou sur la qualité du service apporté au client.</p>
<b>4</b>	<p>Contribue aux objectifs du service auquel il appartient et à la qualité du service rendu au client.</p>
<b>5</b>	<p>Est responsable des résultats de son équipe ou contribue significativement aux résultats d'un service et à la qualité du service rendu au client.</p>
<b>6</b>	<p>A la responsabilité d'un ou plusieurs services, gère le respect des procédures internes définies par la hiérarchie ou contribue à la performance globale de la structure par ses décisions.</p>
<b>7</b>	<p>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.</p>
<b>8</b>	<p>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.</p>

e) S'il y a polyvalence de missions

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

III. ? Barème des rémunérations mensuelles

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 plinnorlesefoses d'employé, d'agent de maîtrise et de crade

Puor tneir cpmote de la diversité des oanitonsrgais au sien des coopératives d'HLM, chaque coopérative d'HLM diot définir à geul niaveu de csiioalfsctain crordepnnoset les différentes catégories d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre.

Au ragred du régime de rartetie des cadres, il est convenu, en acorcd aevc l'AGIRC, d'adopter les pipercins sautvins :

a) La catégorie cdrae (au snes de l'article 4 de la covinntoen cvocilette niatoanle du 14 mras 1947 de l'AGIRC) est accordée à tuot eompli coté au minus 21 points, ce qui cnoreropsd aux nueaixv A7, A8, A9 et A10.

b) La catégorie crade (au snes de l'article 4 de la covonitenn cevloticle nitalonae du 14 mras 1947 de l'AGIRC) est également accordée à tuot eopmli répondant à la dolube ciindtoon :

- une ctoitaon égale ou supérieure à 18 points, siot le mnuimim exigé puor le naeviu A6 ;

- le niaevu 6 antteit siot dnas le critère technicité, siot dnas le critère retonneiall siot dnas le critère responsabilité.

c) Il n'y a pas d'emploi caseprouonndt à la catégorie des salariés snoveut appelés « assimilés cdears » au snes de l'article 4 bis de la cneovitnon ccloelivte ntailaone du 14 mras 1947 de l'AGIRC.

d) Les coopératives d'HLM prnourot adhérer vmenailrenotot au régime de l'AGIRC puor d'autres salariés dnas les cnoitdions fixées à l'article 36 de la cotnveion cotilevclle ntinaaole du 14 mras 1947. Le seuil de l'article 36 en doessus duequl acuune afioaitilfn au régime saiert rveclabe est fixé au nievau A4.

#### IV. ? Cotidnonis d'application dnas les eterpsnires

Dans les coopératives anayt des représentants du pnerseonl et/ ou des délégués syndicaux, l'employeur créera aevc eux une cimimsoon de msie en ?uvre de ctete nveloule classification. Dans les coopératives snas représentant du peenosrnl et/ ou de délégué syndical, ctete coimmission srea constituée de l'employeur et d'au mnios un représentant des salariés assisté par un salarié concerné par la fhcie emploi.

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

Signataires	
Patrons signataires	La FNSCHLM,
Syndicats signataires	Le SLNHPM USNA ; Le SP CGT ; La FCNB CDFT ; Le SHUANB CFE-CGC ; La FSSPS FO,

L'employeur dvrea iornfemr les salariés par écrit de luer nuaveou calnemsset au mnois 1 mios avant l'entrée en vuiger de celui-ci.

En cas de contsettoian iidelunldvie de ce nvuoaeu classement, le salarié puet ddameenr à l'employeur un eemaxn de sa siiioutn par la cmiomison de msie en ?uvre. Dnas un délai de 1 mois, l'employeur dvera faire connaître sa décision argumentée au salarié.

En cas de difficulté persistante, non résolue par les mneyos et les foerms arrêtées au niveau de l'entreprise, la cosmoisimn nilantoae praaitire porrua être ssiiae du ltiige par l'intermédiaire de l'un de ses mrbeems titulaires.

La fédération nationale des sociétés coopératives de HLM apcamgnorea par tuos les moenyos qu'elle jougra utiles, les coopératives dnas la msie en ?uvre de ctete nelluove classification.

Le pinmitoneosnet des eplmois dnas la nulevloie grlire de ciaoilscaitsfn relève du pvoieur de dirteicoen de l'employeur et dvrea être réalisé au puls trad le 31 décembre 2015.

#### V. ? Dénonciation et révision

Le présent aanvent puet être dénoncé à tuot memnot par l'une des patiers signataires, dnas le crdae des diootpsinis prévues aux arelcits L. 2261-9 et sitvauns du cdoe du tarvial mennynotat un préavis de 3 mois.

La dénonciation dvera être portée, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, à la cnianoscsane des aeurts pieters signataires.

Chaque piatre siiiagtne puet ddnamaer la révision du présent avenant. Totue ddmeane de révision est ftaie par ltrtee recommandée aevc aivs de réception à cchaune des pteiers satgairenis et diot être accompagnée d'un porejt de révision aifn que des négociations psnuseit être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent annevnt rrtesea en veiguur jusqu'à la dtae d'application des neuolelvs dispositions.

#### VI. ? Dépôt et entrée en vegiuur

Le présent anavnet srea déposé en duex exemplaires, dnnot une vieorsn sur supoprt paiper et une veroisn sur spuoprt électronique, auprès des svrecies crunteax du ministère du travail. Il srea également déposé auprès du secrétariat du cinesol des prud'hommes.

Le présent avnneat est alpalbipce à patirr de sa dtae de signature.

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

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2012*

il est colncu le présent avannet à l'accord citeloclf ntinaol du 30 juin 2005 sur la fotairmon pfnoseseoriline tuot au lnog de la vie dnas les sociétés coopératives d'HLM.

Le présent accorcd a puor objet, dnas le cdrae de l'article L. 6332-18 ptrnoat création du fdnos ptrariaie de sécurisation des prraucos pnnseifreoloss (FPSPP), de fixer les modalités ptnearmett de répartir les smomes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du cdoe du travail.

Les pteiers sieargaitns décident :

#### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2012*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des eptresiens tleels

que définies à l'article 1er « Champ d'application » de la loi n° 2013-183 du 12 février 2013 relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, du statut des sociétés coopératives d'HLM.

#### Article 2 - Répartition

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2012*

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 correspondante à 60 % du pourcentage, fixé par arrêté ministériel, de la part de la formation légale au titre du plan de formation.

#### Au titre de la professionnalisation

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

#### Article 3 - Date d'application

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2012*

## Accord du 30 juin 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM.
Syndicats signataires	SNP Coop USNA ; SNUHAB CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	FPSPS FO, par lettre du 15 juillet 2014 (BO n°2014-30)

Article 1er - Objet et champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

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.

#### Article 2 - Personnel concerné

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

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 sont soumises aux dispositions légales prévues aux articles L. 3123-1 à L. 3123-30 du code du travail.

#### Article 3 - Durée minimale d'activité

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

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 salariés 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

Cette décision s'applique à compter de la date de signature sur les modalités salariales 2013.

Les modalités de répartition de la somme des cotisations de formation prévues par l'article L. 6332-19 du code du travail au titre de la formation légale au titre du plan de formation et de l'évolution des taux des cotisations résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail au titre de la formation légale au titre du plan de formation. La décision sera prise par les parties signataires du présent accord au vu du bilan annuel publié par l'organisme.

#### Article 4 - Dénonciation. – Révision

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2012*

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les modalités 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.

#### Article 5 - Dépôt. – Extension

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2012*

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 ministère 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.

équivalent mensuel ou annuel pour les seuls emplois définis dans l'article 2.

#### Article 3.1 - Contrat de travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

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

? 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 heures de travail pour chaque journée travaillée seront communiquées par écrit au salarié ;  
? les cas dans lesquels une modification de la répartition des heures peut avoir lieu et la nature de cette modification ;  
? les conditions de rattachement aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;  
? la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel lorsqu'ils occupent un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi définitif ou non salarié de la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans les conditions de l'article 6 du présent accord ;  
? la convention collective appliquée par l'entreprise.

#### Article 4 - Cumul de plusieurs emplois et changement de planning

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

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.

#### Article 5 - Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou des journées complètes

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

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 sont regroupés sur des demi-journées ou journées complètes.

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

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

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

L'entreprise organise les horaires de travail de manière à ce que les salariés travaillent 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.

#### Article 6 - Priorité d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la mesure où ils le souhaitent, d'un poste d'emploi à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur procède à la classification de ces salariés, par voie d'affichage, à la liste des emplois correspondants.

#### Article 7 - Heures complémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

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 %.

#### Article 8 - Dispositions d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

##### Article 8.1 - Commission de suivi

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

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.

#### Article 8.2 - Durée de l'accord

## 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 en date du 15 juil. 2014*

Paris, le 15 juillet 2014.  
FPSPS FO  
153-155, rue de Rome  
75017 Paris

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

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 8.3 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

Le présent accord peut être révisé et dénoncé d'unilatéralement ou mutuellement 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.

#### Article 8.4 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

Les parties conviennent qu'elles déclinent l'extension du présent accord et des avenants qui visent à le modifier en vue de les rendre applicables à tous les établissements concernés par le champ d'application.

#### Article 8.5 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

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

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014*

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 établissements de travailler 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 seuls deux secteurs 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 amenées à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Madame, Monsieur,

Par application de l'article L. 2261-3 du code du travail, je vous informe que la fédération des professionnels 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.

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; FSP SS FO ; SNUHAB CFE-CGC ; SNP Coop UNSA.

*En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2014*

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 colncu le 14 mai 2012.

Article 1er - Conditions d'application dans les entreprises  
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2014

La dernière phsare du prhgraaape IV « Cnoitondis d'application dnas les eseinprters » de l'avenant n° 10 est annulée et remplacée par le paghararpe sinvuat :  
« Le petinsionenmot des emoilps dnas la nlvoleue glilre de coassiiilcftn relève du puiuovr de dtiicroen de l'employeur et devra être réalisé au puls trad le 31 décembre 2015. »

Article 2 - Dénonciation et révision  
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2014

Le présent ananvet puet être dénoncé à tuot meonmt par l'une des piteras signataires, dnas le cdrae des ddisooiinpts prévues aux atrilecs L. 2261-9 et stviauns du cdoe du tirvaal mnaonenyt un préavis de 3 mois.  
Chaque ptarie saigtirnae puet dnedamer la révision du présent

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

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM.
Syndicats signataires	SP CGT ; SNUHAB CFE-CGC ; SNP Coop USNA ; FSPSS FO.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aevnant mfiodie l'article 30 de la cotnoinven niataolne du pseoneornl des sociétés coopératives d'HLM caoncernnt la framtoion plisnrfolesone aifn de prredne en cmpote la loi du 14 mras 2014 mfoindiat les taux légaux apallbecpis en matière de fioamotrñ professionnelle.

Article 1er  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La rédaction de l'article 30 de la cinteovonn nlatainoe du presorenl des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 révisée est annulée et remplacée par la rédaction sianutve :  
« La potiluique de ftarooimn dnas la bhcnrae des sociétés

avenant. Tuote daemnde de révision est fiatae par lrette recommandée aevc aivs de réception à cuanhce des piaters searigians et diot être accompagnée d'un pejrot de révision aifn que des négociations pneiusst être entamées.  
Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent anevnat rtsreea en vigeur jusqu'à la dtae d'application des nuovelvels dispositions.

Article 3 - Dépôt et entrée en vigueur  
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2014

Le présent aveannt srea déposé en duex exemplaires, dnot une viosern sur spouprt piaper et une vosiern sur srpoput électronique, auprès des sevrcies cauentrx du ministère du travail. Il srea également déposé auprès du secrétariat du cienesol des prud'hommes.  
Le présent aenanvt est abpplaicla à patirr de sa dtae de signature. Après aovir lu et paraphé la pgae précédente, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de luer organisation.

coopératives d'HLM roepse sur les ofiebtctjs satnuvis :  
? prteetrmie aux salariés de la bcharne de bénéficiar d'actions de formoatin dnas le cdrae du paln de frmrtioaon des sociétés tuot au lnog de luer vie plernesorosfie ;  
? homogénéiser l'accès à la foriotamn quel que siot l'effectif de la société ;  
? fsioevrar l'adaptation des coopératives aux nevaouux eneuxj et pmeerttre luer développement ;  
? rnerecofr le pssrileamfosnoie des sociétés et de lrues ctrbroeuillaoas ;  
? fecltaair la cohérence des preqaiuts et meilputlir les échanges de méthodes et d'expériences.  
Considérant ces objectifs, la spilme ustaoiitln de la firamoton cmmoe « boîte à ouitls » ou de sirctte aoaditatpn au potse de taravil ne saiaurt suffire. A ce titre, la loi du 5 mras 2014, en mattnet au certne le développement des compétences et les pocuarrs caeirftntis renforçant la responsabilité de chcuau dnas le pesrucoss de faroiomtn tuot au lnog de la vie, alleppe le rpgmoerenut de meyons puor anipeitcr les évolutions, cotnfoerr les epimols existants, en éviter l'obsolescence, et prtetreme par les veois de l'alternance d'adapter les jneeus à nrote mieilu professionnel, tuot clea cnoaconrut à la sagderuave et au développement de nos coopératives.  
Au regard de ce qui précède, il sbemle inrpotamt ntomnmeat de développer des foortminas généralistes iiiiendlrriestpainscs vansit à dtoer les plroeneisfosns de nos entreprises, et ce quel que siot luer niaveu hiérarchique, de clés de compréhension et d'analyse du cttxeone dnas leuquel s'insère luer atoicn professionnelle, aifn de firavoser des puriqtaes adaptées pteiernnets et évolutives.  
Pour aetrtndie ces objectifs, il est décidé de meanntiir le pacrtegnoue de la msase saillaarle collecté :

(En pourcentage.)

Tranche	Plan LEGAL	Plan conventionnel	Professionalisation	CIF CDI	CPF	FPSP	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 puls	0,10	1,389	0,30	0,20	0,20	0,20	2,39

La cismmision paritaire, instituée en csimosmoin « fmiaotron », est chargée du contrôle et du sivui du dtoispsif asni mis en plcae et du bdguet qui lui est consacré.  
La msie en ?uvre de ce dsipositif pnerd efeit à cmetpor de la cloetcle au trtie de l'exercice 2015. »

Article 2 - Dénonciation et révision  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aevannt puet être dénoncé à tuot meonmt par l'une des petrais signataires, dnas le crade des dopisotsinis prévues

aux alrietscs L. 2261-9 et sivantus du cdoe du travail, monyneant un préavis de 3 mois.  
Chaque piatre singlarite puet daneemdr la révision du présent avenant. Ttoute dadneme de révision est fiatae par ltrtee recommandée aevc aivs de réception à cnuchae des peatris stngareiiis et diot être accompagnée d'un prjoet de révision aifn que des négociations pseunsit être entamées.  
Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent anevnavt rseeetra en veuguir jusqu'à la dtae d'application des nveuleols dispositions.

Article 3 - Dépôt et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont un en version papier et un en version électronique, auprès des services centraux du ministère du

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

Signataires	
Patrons signataires	La FNSCHLM,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; Le SNP Coop USNA ; La SP CGT,

Ancienne classification				Nouvelle classification	
Employé	Classe I	Smic	Smic	A1	Smic
	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

Article 2 - Primes de vacances

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La rédaction de l'article 23 de la convention nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990 révisée est annulée et remplacée par la rédaction suivante :

« Une prime de vacances est accordée au personnel ayant 1 an de présence effective entre le 1er juin précédent et le 31 mai de l'année en cours.

Elle est payable avant le départ en congés au plus tard le 30 juin.

Son montant est égal à 45,5 % du minimum mensuel du niveau A2.

Pour le personnel employé à temps partiel, une prime de congé de maladie ou licencié, cette prime est accordée au prorata du temps de présence effective. »

Article 3 - Champ d'application

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

Signataires	
Patrons signataires	La FNSCHLM,
Syndicats signataires	Le SNPHLM USNA ; La FCNB CDFT ; Le SHUANB CFE-CGC ; La FPSSS FO,

En vigueur non étendu en date du 8 juin 2015

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

travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du personnel des prud'hommes.

Le présent avenant est accessible 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.

Article 1er - Objet de la négociation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

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

(En euros.)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

Article 4 - Publicité et dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

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 ministère chargé du travail. Il sera remis un exemplaire à chacune des parties signataires.

Le présent avenant est accessible 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.

« p. 1 » de l'avenant n° 11 du 14 mai 2012 portant sur l'article 20 de la convention collective.

Article 1er - Modification de l'article 7 de la convention collective

En vigueur non étendu en date du 8 juin 2015

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

« Lorsque l'embauche sera confirmée par une lettre ou un contrat d'embauche, dans lequel la fiction de l'intéressé et sa situation 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 retrait de l'article 7 de la convention collective n'est pas modifié.

Article 2 - Paragraphe B de l'article 20 de la convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM

En vigueur non étendu en date du 8 juin 2015

Pour les auteurs emolps que ceux de vdreneus commissionnés, les praiets cmmivneent que le srailae clpmoet est constitué par :  
1. La rémunération mnmlaie de bsaee cnoesrrnaodpt 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 ctonvnoien collective.  
Ces siaarels miuiamnx conpnrodseert à la durée légale en vigueur.  
Ils sont définis, pour le pnsroeel payé mensuellement, par la csmiismoon piarirtae nationale. »  
Le reste de l'article 20 de la cotinoevnn clovilecte n'est pas modifié.

Article 3 - Durée  
*En vigueur non étendu en date du 8 juin 2015*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Dénonciation et révision  
*En vigueur non étendu en date du 8 juin 2015*

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une

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

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM
Syndicats signataires	SNPHLM UNSA
	SP CGT
	SNUHAB CFE-CGC
	FSPSS FO

*En vigueur non étendu en date du 18 juin 2016*

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

Article 1er - Remplacement du terme « statut » par les termes « catégorie professionnelle » dans le titre II « La grille de classification », paragraphe B, « Le relationnel »  
*En vigueur non étendu en date du 18 juin 2016*

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

Article 2 - Modification du titre III relatif au barème des rémunérations minima  
*En vigueur non étendu en date du 18 juin 2016*

La première phrase précédant le tableau est supprimée.

Article 3 - Titre III bis relatif aux catégories professionnelles d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre  
*En vigueur non étendu en date du 18 juin 2016*

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 co-facturation elle souhaite rattacher les différentes catégories d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre.

Au regard du régime de rattachement 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

des salariés signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, mentionnant 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 l'adresse 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.

Article 5 - Dépôt et entrée en vigueur  
*En vigueur non étendu en date du 8 juin 2015*

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont un versé sur support papier signée des parties et un versé sur support électronique, auprès des services du ministère du Travail accompagné d'une copie de la pièce justificative de la notification du texte à l'ensemble des organisations 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.

tout employé 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 employé répondant à la rubrique suivante :

? 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 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 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 seigneurial est fixée au niveau A4. »

Article 4 - Durée  
*En vigueur non étendu en date du 18 juin 2016*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Dénonciation et révision du présent avenant  
*En vigueur non étendu en date du 18 juin 2016*

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 mentionnant 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 l'adresse 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.

Article 6 - Dépôt  
*En vigueur non étendu en date du 18 juin 2016*

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

Article 7 - Date d'entrée en vigueur  
*En vigueur non étendu en date du 18 juin 2016*

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 trisemestrielle des consultations de retraite complémentaire, il est convenu avec l'AGIRC que la date d'application au sien des éprouvés se décline, selon le choix des coopératives :

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

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM
Syndicats signataires	SNPHLM UNSA SP CGT CFDT ctionorotcsn bois SNUHAB CFE-CGC FSPSS FO

Article 1er - Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

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

Article 2 - Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

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 clause de non-discrimination des coopératives au sens de l'avenant n° 10 du 14 mai 2012.

Article 3 - Transmission des accords collectifs des coopératives d'HLM

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

Article 3.1 - Accords collectifs à transmettre à la commission

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

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 heures (heures supplémentaires, contreparties de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent, etc.) ;

??le compte épargne-temps ;

??les congés (congés payés et autres congés) ;

??le roepq qetuiidon ;

??les jours fériés.

La personne ayant adressé l'accord devra fournir les autres éléments de cette transmission.

Article 3.2 - Adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

Les accords collectifs, tels que déterminés à l'article 3.1, doivent

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.

Article 3.3 - Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

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

Article 4 - Modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

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

Article 5 - Durée

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 - Dénonciation et révision

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

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 peut demander la révision du présent accord. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse 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.

Article 7 - Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un original sur support papier signé des parties et un original 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 représentatives. Il sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 8 - Date d'entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

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.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017*

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 de négociation et

## Accord de méthode du 8 avril 2021 relatif à la convergence des conventions collectives nationales des branches du personnel des sociétés coopératives d'HLM et du personnel des offices publics de l'habitat

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM ; FNOPH,
Syndicats signataires	CGT SP ; CFDT FCNB ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO ; INTERCO CDFT ; SNT CFE-CGC,

Article 1er - Objectifs

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021*

Compte tenu des enjeux présentés en préambule du présent accord, il apparaît nécessaire aux parties prenantes de conclure le présent accord de méthode. Il s'agit de la première étape pour sceller et finaliser cette démarche de rapprochement de branche, en vue d'un futur accord de convergence.

L'objectif des négociations revêtis à l'harmonisation des conventions collectives est de parvenir, à terme, à la mise en place d'une convention collective de branche nationale pour l'ensemble des professions des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM.

La convention collective issue de la négociation des branches doit assurer aux salariés quel que soit leur niveau ou leur fonction, la sécurité matérielle et morale dans la mesure où il ne peut être question d'un résultat efficace.

Les partenaires sociaux ont la volonté de reconnaître la qualité de l'exercice quotidien du travail des professionnels des offices publics de l'habitat et des Coop'HLM, ainsi que la reconnaissance de leurs contributions d'emplois dans le cadre d'un accord gagnant-gagnant.

Le développement du dialogue social doit favoriser la conclusion d'accords paritaires de préserver et améliorer la qualité des services publics ainsi que les conditions d'exercice de ceux qui le réalisent en toute sérénité.

Conscient que la réussite d'une négociation passe avant tout par l'engagement que chacune des parties prendra à franchir un pas l'une vers l'autre, les partenaires sociaux s'accordent à adhérer à un accord de méthode.

À ce titre, les parties ont voulu que la méthode et le cadre des négociations soient partagés entre les organisations syndicales représentatives et associatives d'employeurs représentatives au niveau de la branche issue de la fusion. Dans le cadre de cette démarche, les parties conviennent de rechercher le meilleur équilibre entre les dispositions des conventions collectives préexistantes à la fusion de manière à concilier au mieux les intérêts du personnel et des employeurs.

Article 2 - Composition de l'instance paritaire de négociation

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021*

L'instance paritaire de négociation est chargée des négociations de convergence en vue de la conclusion d'une convention collective nationale et harmonisée sur le périmètre des OPH et des COOP HLM.

Il est rappelé que les dispositions des anciens cadres des deux conventions collectives préexistantes à l'arrêté de fusion peuvent

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.

contenu à venir sur le plan de la négociation collective conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail.

Dans le délai du délai légal de 5 ans prévu à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018 et jusqu'à la nouvelle mesure de la représentativité des branches prévue en 2021, les parties conviennent que l'instance paritaire de négociation ne se substitue pas aux commissions paritaires et organes préexistants au sein de chaque branche à l'origine de la fusion, qui continuent d'exercer leurs attributions respectives.

Après la publication du nouvel arrêté de représentativité, la nouvelle CPPNI sur le champ de la branche fusionnée, négociée dans les meilleurs délais et dans le délai de trois mois, reprendra tous les attributions de négociation et d'interprétation des conventions de branche. A ce titre pour cette nouvelle CPPNI de définir ses propres modalités d'organisation en vue de continuer à faire évoluer les dispositions conventionnelles de chacune des conventions collectives.

L'instance paritaire de négociation est composée comme suit :  
? d'une délégation d'employeurs composée par chacune des organisations professionnelles représentatives, conformément à la mesure de l'audience sur le champ des OPH et Coop ;  
? d'une délégation syndicale composée par chacune des organisations syndicales représentatives, conformément à la mesure de l'audience sur le champ des OPH et Coop.

La délégation des employeurs et les délégations syndicales seront composées d'autant de membres.

Chacune des délégations, d'employeurs ou syndicale, pourra désigner un total de 24 membres, répartis en 16 titulaires et 8 suppléants, assurant ainsi une égalité entre les négociateurs conformément aux principes du paritarisme.

Pour la bonne tenue des débats lors des réunions de l'instance paritaire de négociation, les parties se donnent comme règle de limiter la participation à 5 membres par organisation syndicale représentative par réunion.

Dans ce cadre, il est entendu que les désignations des membres des délégations seront faites selon un processus itératif et propre à chaque des organisations professionnelles représentatives et des organisations syndicales représentatives. Il est rappelé que le secrétariat de l'instance écrira à chacune des organisations syndicales représentatives en vue de connaître les personnes qui seront désignées pour siéger dans cette instance.

Article 3 - Attributions de l'instance de négociation commune

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021*

L'instance de négociation commune est chargée :

1. ? De négocier et de préparer des accords en vue de la convergence des conventions collectives préexistantes à la fusion de la branche des offices publics de l'habitat et de celle des sociétés coopératives d'HLM ;

2. ? D'assurer le suivi de l'avancée des négociations de convergence.

Les parties s'engagent à ce que le travail effectué par l'instance de négociation commune soit repris dans le cadre de la future CPPNI.

Article 4 - Fonctionnement de l'instance de négociation commune

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021*

Lors de la première réunion de l'instance susvisée et chaque année, les membres des délégations présentes à la réunion désignent un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) pour une durée de 1 an.

Cette présidence sera assurée alternativement par un représentant des pluriomnes et un représentant des organisations syndicales salariées. Pour le 1er mandat, la présidence sera assurée par un(e) représentant(e) des employeurs et la vice-présidence par un (ou une) représentant(e) des salariés.

Le président de l'instance arrête l'ordre du jour sur proposition du secrétariat. Il anime les débats, organise la prise de parole.

Le secrétariat sera assuré par les fédérations des confédérations de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM. À l'issue de chaque réunion un procès-verbal transmet l'ensemble des débats enregistrés sera adressé aux différents membres au plus tard en même temps que les documents préparatoires de la réunion suivante.

Les participants sociaux s'engagent à constituer les commissions préparatoires dans les 7 jours calendaires avant la tenue de la réunion au cours de laquelle ils deviendront l'objet d'une étude.

Le secrétariat mettra à disposition des délégations un espace numérique partagé pour faciliter la transmission des documents, la préparation des séances et le suivi des négociations.

#### Article 5 - Moyens accordés aux organisations syndicales *En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021*

Jusqu'à la prochaine mesure de représentativité effectuée au niveau de la branche issue de la fusion, les organisations représentatives se verront appliquer les règles de leur convention collective d'appartenance, en ce qui concerne les moyens accordés aux organisations syndicales.

Après la mise en œuvre de la mesure de représentativité, dans les meilleurs délais dans la limite de 3 mois, les parties signataires s'engagent à renégocier, à l'initiative de la partie la plus diligente, les moyens accordés aux différents organisations syndicales.

En tout état de cause, que ce soit avant ou après la mesure de représentativité, une convocation en bonne et due forme comportant un ordre du jour, sera adressée aux membres de l'instance paritaire de négociation.

Le secrétariat de l'instance paritaire de négociation transmettra les documents afférents aux points à l'ordre du jour, ainsi que les documents collectifs et leurs annexes respectifs.

Avant chaque séance de l'instance paritaire de négociation, il sera prévu des réunions des 2 délégations pour permettre de préparer les sujets à l'ordre du jour. Une séance de réunion ou un lien informatique pour une réunion en visio-conférence seront mis à disposition des membres de la délégation syndicale et de la délégation des employeurs pour échanger entre eux.

Par ailleurs, en cas d'identification par les 2 délégations de besoins d'informations supplémentaires pour les thèmes abordés dans le cadre de la négociation de convergence, la commission d'études consultera et le budget afférent forme l'objet d'une discussion sur son opportunité et d'une décision de l'instance paritaire de négociation. La prise en charge des études pourra être effectuée par les fédérations.

#### Article 6 - Principes, thèmes et calendrier de négociation *En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021*

Par principe, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à l'équilibre du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la mise en place, au niveau de chaque branche, d'une commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNPI).

La CPNPI correspond au cadre légal de la négociation collective au niveau des branches professionnelles.

En tout état de cause, l'instance paritaire de négociation constituée par le présent accord, sera remplacée par la CPNPI conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail après la parution de l'arrêté de représentativité pris au niveau de la

branche. Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront définies par les nouveaux accords sociaux.

Pour le financement de cette instance paritaire de négociation, les fédérations pourront en palce les moyens nécessaires pour assurer la négociation de convergence par la suite de thèmes de négociation en s'appuyant notamment sur une analyse comparative des dispositions conventionnelles existantes en vigueur dans chacune des deux branches. Cette analyse comparative permettra d'identifier les différences ou les points communs entre les conventions conventionnelles.

Les parties s'engagent à réaliser une étude commune visant à permettre la comparaison objective des deux conventions collectives et de leurs équilibres respectifs. Ce travail servira de base aux parties dans le cadre des échanges autour des dispositions conventionnelles qui pourront notamment aboutir à des modifications ou des minentails pour préserver les spécificités des branches.

Cette méthode vise à permettre l'édification d'une nouvelle convention collective qui s'appuie sur l'identité des métiers des 2 branches, tout en préservant les spécificités propres à chacune des branches via des accords sectoriels.

Dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention collective, les partenaires sociaux identifieront dès à présent les sujets de négociation suivants :

- ? la classification et la grille des minimaux salariaux et l'ensemble des éléments de la rémunération des confédérations de l'habitat et celles des sociétés coopératives d'HLM ;
- ? la formation professionnelle ;
- ? le temps de travail, les congés, les arrêts de travail ;
- ? le dialogue social, le droit syndical ;
- ? la santé au travail ;
- ? la GPEP ;
- ? la BEDES ;
- ? les avantages en nature ;
- ? la qualité de vie au travail (temps partiel, télétravail, les congés, les cotisations et ceux liés à l'ancienneté, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle) ;
- ? la protection sociale complémentaire ;
- ? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'liste des thèmes ci-dessus est indicative, elle nécessitera une priorisation.

Des groupes de travail paritaires composés de 1 ou 2 représentant(e)s par organisation représentative pourront être constitués à l'initiative de l'instance paritaire de négociation, par thème, pour préparer les négociations. Les parties au présent accord sont encouragées des différences de pratiques de dialogue social et des modalités de réunions de chacune des branches professionnelles, elles encouragent de convenir sur un rythme commun. Une annexe I pourra préciser le calendrier prévisionnel des négociations.

En l'absence d'accord de médiation conclu dans le délai légal, les dispositions de la convention collective de référence s'appliquent et celles de la convention collective rattachée cessent de produire leurs effets. Toutefois, les dispositions de la convention collective rattachée qui génèrent des situations spécifiques perdureront.

#### Article 7 - Dénonciation et révision de l'accord *En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021*

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chaque signataire pourra demander la révision de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision doivent s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du projet de révision.

#### Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'accord *En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021*

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature et cessera de plein droit dans les conditions prévues par la loi. En tout état de cause, en application des dispositions légales en

vigueur, le présent accord prendra fin au plus tard le 28 novembre 2023.

Article 9 - Clauses de suivi et de rendez-vous  
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021

Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé si nécessaire par les représentants syndicaux chaque année.

Article 10 - Dépôt de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021

Conformément au code du travail, le présent document sera déposé en 2 exemplaires, un version papier, l'autre sur support électronique à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes du siège de la fédération. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation syndicale et patronale.

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

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, la branche des sociétés coopératives d'HLM a été rattachée à celle des offices publics de l'habitat en vertu d'un arrêté de fusion en date du 16 novembre 2018.

Nonobstant les risques pour excès de pouvoir engagés à l'encontre de l'arrêté ministériel du 16 novembre 2018, portant fusion des cadres conventionnels, en cours au moment de la négociation du présent accord, les parties s'entendent de même convenir sur le processus de négociation des deux conventions collectives des branches susvisées.

Ainsi, en raison des conséquences inhérentes à un tel regroupement, et désireuses d'en limiter les effets, les parties conviennent de définir dans le présent accord une méthode

## Accord du 25 janvier 2022 relatif à la mise en place des instances paritaires nationales

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM ; FNOPH,
Syndicats signataires	CGT SP ; FSPSS FO ; INTERCO CFDT,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022

Le présent accord a pour objet de définir la composition, les rôles et le fonctionnement des instances paritaires nationales de la branche fusionnée des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM, au sein desquelles se dérouleront toutes les négociations nationales et nationales de branche en vue de conclure une convention collective nationale commune, par un accord de convergence.

Le présent accord a également pour but de définir les modalités de mise en place d'une commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) et d'une commission nationale de médiation (CPNEF) pour les sociétés coopératives d'HLM et les offices publics de l'habitat.

Article 2 - Commission paritaire permanente de négociation et

de médiation de branche pour assurer le processus de convergence dans les relations collectives et de manière maîtrisée.

En effet, la loi fixe un délai de 5 ans aux paritaires sociaux pour négocier et parvenir à un accord de convergence et à la mise en place d'une convention collective nationale sur un périmètre s'appliquant à l'ensemble des professionnels relevant de la branche jusque de la fusion conformément à l'arrêté du 16 novembre 2018.

Pour assurer les objectifs du présent accord de méthode négociationnelle que face à l'ampleur du travail d'harmonisation des deux conventions collectives existantes cela pourrait nécessiter de poursuivre des négociations sur des thèmes qui auraient été identifiés mais n'auraient pas été traités dans le délai de 5 ans.

Ce nouvel engagement incite les parties à rechercher les synergies entre branches professionnelles qui sont des acteurs reconnus de l'habitat social et exercent des métiers connexes. Ainsi, les deux branches professionnelles concernées ont en commun le développement et l'expertise de leur maîtrise d'ouvrage, tout en concourant au maintien d'un service public de qualité du logement social sur l'ensemble du territoire français.

C'est dans ce contexte que les parties au présent accord se réunissent afin de prévoir ensemble la méthodologie et les moyens à mettre en place pour la négociation d'une convention collective de branche commune au sein des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM, à travers la négociation d'un accord de convergence.

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2021

Annexe I  
Calendrier de négociation prévisionnel

Compte tenu des thèmes prévus à l'article 6, le calendrier prévisionnel s'inscrit ainsi :

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique « Législation collective » des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210036\\_0000\\_0015.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210036_0000_0015.pdf/BOCC)

d'interprétation (CPPNI)  
En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022

2.1.1. Mise en place d'une CPPNI au sein de la branche des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives HLM

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, les représentants du présent accord en tant que médiateur en place une commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) unique au sein des conventions collectives des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives HLM.

Cette CPPNI a vocation à organiser et gérer les négociations nationales portant sur l'élaboration de conventions collectives nationales aux branches professionnelles susmentionnées et notamment sur des thèmes soumis à la négociation nationale de branche par le législateur.

La CPPNI a aussi, dans les conditions fixées par l'article L. 2261-33 du code du travail, la responsabilité d'engager et d'organiser la négociation dans les cinq années suivantes la publication de l'arrêté ministériel de réaffectation de la branche des sociétés coopératives d'HLM à celle des offices publics de l'habitat, en vue de faire converger les conventions collectives nationales et d'aboutir ou non à la signature d'une convention collective nationale unique.

Jusqu'au terme de cette période transitoire, c'est-à-dire au 28 novembre 2023 et en l'absence de la signature d'un accord de convergence des conventions collectives nationales, des négociations pourront être menées au sein de la CPPNI, sur les

ancines périmètres de la cvntoeion cilltoecve des ofices puicbls de l'habitat et de la ceoitovnnn cilcvltoee des sociétés coopératives d'HLM puor des acrcdos ou aentnavs ponrtat en picuilrtaer sur les gtraeians teells que définies sloen les dtopiosnisis citées par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

Par ailleurs, la CPNPI des oeciffs puicbls de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM eexrce les misions prévues à l'article L. 2232-9, II, du cdoe du travail.

## 2.2.?Composition de la cmisoimson prraiate pmartneee de négociation et d'interprétation et ses modalités de décision

La coossmimin pairartie pnaeermnte de négociation et d'interprétation est composée d'autant de représentants ereuymlops que de représentants salariés, désignés par les oisaoornnitags paoaretnls représentatives et de représentants des salariés désignés par les onoitasagirns sncaideyls représentatives dnas le cmahp d'application de la brhnace considérée.

La représentation des salariés est constituée à roisan de qurate mbreems tuiatirles et duex mermbes suppléants par ooaitarginsn syndicale. La représentation des elyuepmros coromtpe atnaut de memebns tluiirteas et suppléants que l'ensemble de la représentation des salariés. Ces représentations snot nommées suos le tmere collège des eyruemolps et collège des salariés.

Les décisions de la cisosmoimn snot psries à la majorité des surffages exprimés, cquhae otnarogaigsn slcindaye au sien du collège des salariés disospe d'une viox et la représentation polnartae au sien du collège des empleoruys d'autant de viox en nombre. Les mermbes suppléants puneevt asestir aux séances de la cisosmoimn à ttire consultatif. Ils ptrinaicpet aux veots en l'absence des mrembes titulaires.

Lors de la première réunion cquhae année, un vtoe est organisé puor désigner un président et un vice-président de séance. Les peotss de président et de vice-président snot amereetlinntavt occupés, puor une durée d'un an, par un mbmere de l'un des duex collèges susvisés.

Pour le 1er mandat, la présidence srea assurée par un représentant des employeurs, cpotme tneu du fiat que dnas chcunae des istnacens paritaires, les présidences étaient assurées par une oingotsraain syndicale.

Dans la meruse du possible, la parité etnre les fmemes et les hemmos srea respectée au sien des collèges et etnre les fnniotocs de président et de vice-président.

Les psneorens puyhseiqs caoosnprmt les collèges eruopymles et salariés snot désignées par lerus fédérations rpstevciees sloen les modalités prévues par lreus stttuas et les coordonnées des pnoesenrs désignées snot communiquées au secrétariat des iatnsecns priirtaees nlaniaoets de la bnarhce sur piaper à entête.

Le président de l'instance arrête l'ordre du juor sur pitpisoroon du secrétariat. Il cqouonne la cmsiisomon et villee au bon déroulement des débats. Le président en excxerie est chargé d'organiser la cuooltanstin des mremebns du collège dnnot il est issu.

La coaitocovnnn avec l'ordre du juor et le PV de l'instance précédente snot adressés qziune jorus anvat la dtae fixée puor cquhae réunion.

À l'issue de cuahqe séance de la CPPNI et de la CPNEF, le secrétariat établi un procès-verbal intégral fnaiast état des pisonits exprimées en séance et des piptisioonrs de chacune des parties.

Le secrétariat est assuré et partagé par les oitirnasonags pnltraeos représentatives de la branche.

## 2.3.?Rôles de la csiommiosn paitarrie pntraeenme de négociation et d'interprétation

La coimoismn parrtaie pmaenertne de négociation et d'interprétation est l'instance de négociation des cnoventnios cevlleitcos et des acodrcs citcefllos nautianox puor la bahcnre des oecifis piblcus de l'habitat et des coopératives d'HLM. Elle est de puls chargée de sirvue l'application des cenitoovnnn existantes, des aocrcds ccoleitlfs nniuaootx et des aennxes dnas

la bcrnahe sloen les cniiodtnos définies par le cdoe du travail.

La csmsoiimn priaratie pnrematnee de négociation et d'interprétation a nmatoemt puor rôle d'exercer les compétences de la csmomoimn d'interprétation des coveniontns cevlcitloes et des arodccs cetifolcls nntiaoux (art. L. 2232-9 du cdoe du travail), nnommetat sur sisaine des onongiirrtas sdaencliys représentatives et des onaairsingtos pranoelats représentatives asini que de l'observatoire ptiiraare de la négociation cloctieve (art. L. 2232-10 du cdoe du travail).

Elle a également puor rôle de reeivcor les acorcds d'entreprise dnnonat leiu à l'établissement d'un roarppt aeunnl d'activité corptmonat un bailn sur ces aocrcdcs (articles L. 2232-9 et L.2232-22 du cdoe du travail). Puor l'exercice de ces missions, elle puet cuetosntir des sous-commissions pirrteiaas spécialisées.

Elle représente la brachne dnas l'appui aux esrieentprs et vis-à-vis des puorvois pcbiuls et excere un rôle de villee sur les cntooniids de trvaial et l'emploi.

La ciimsumson paiiarrrte patennemre de négociation et d'interprétation s'assure également de la conformité de la présente cioeovtnnn ceclvtiloe nationale, de ses aanvnets et aenexns aux dissonotipis légales et réglementaires en vigueur, et emaxnie l'opportunité d'intégrer en son sien les msueers qui ont été négociées dnas les différents aocrcdcs de branche, conformément au chairpte XI de la cvnnioeton cvltoeolie nlonitaae du penenrsol des oecifis pcliubs de l'habitat.

Elle puet puls lgmanreet se siasir de tutoes les qouitness alxeluques les ptaeris siinargetas des cnnvteions cellteioicvs s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt cmomun puor le penorensl des oecfcis publics de l'habitat et des sociétés coopératives HLM.

## 2.4.?Interprétation de la convention

La csosmoimn piraatire permnnatee de négociation et d'interprétation einmxae les difficultés d'interprétation nées à l'occasion de l'application et de l'interprétation des cnoveinntos collectives, de luers anetvans et aenxens asnii que des acorcds ccllieotfs ntnaiaoux apeblaclips dnas les espetinrres raleevnt de son cmahp d'application. Ainsi, elle puet être siiaase par toute ornosiatgain slcdianye ou paarntole représentative siégeant au sien de la cmsiimomson piirttaae pmetnarene de négociation et d'interprétation. Elle eixmnae toute difficulté d'ordre ivdnieidul ou ceicoltlf résultant de l'application de ses stlontpuiais une fios épuisés tuos les mneoyis légaux et réglementaires puor cileocinr les parties.

En outre, la cioimomssn pirartaie parenentme de négociation et d'interprétation puet être sisiae par une jtirouicdin jciiraude d'une dndamee d'avis sur l'interprétation d'une coveoinntn ccvllloetie ou d'un aocrcd cttlceiof présentant une difficulté sérieuse et se paonst dnas de nuebornx litiges.

À l'issue de sa réunion en coimomissn d'interprétation, elle rned un aivs interprétatif sur le problème posé. L'avis rdenu n'est pas de nrtuae à leir le juge.

## 2.5.?Règlement intérieur

Un règlement intérieur srea établi puor totues les iecsnntas paaetrris nateolias et déterminera luer fonctionnement, luer osirinrgaon des tvuraax et luer diffusion.

Article 3 - Observatoires nationaux au niveau de la branche  
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

### 3.1.?Observatoire de la négociation clovitelce de la branche

La présente cmimosoin ptaarrie paentmrnee de négociation et d'interprétation excree les aotubtintris de l'observatoire paarritié de la négociation, visé à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail. À ce titre, elle est darstinae des aodccrs d'entreprise cnlocus puor la msie en ?uvre d'une dtipioosn législative. Ils lui snot transmis, dnas la mesure du psliobe par vioe électronique, dnas le mios qui siut l'accomplissement des formalités de dépôt prévues par le cdoe du travail.

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

Cette mission permet de renforcer les accords collectifs d'entreprises signés et de faciliter les pratiques de dialogue social dans les entreprises en vue d'évaluer leur efficacité et de faire connaître les bonnes pratiques. En cas de besoin, elle peut diriger des enquêtes ou études sur différents thèmes en lien avec les sujets relatifs à la négociation collective.

### 3.2. Observatoire des métiers et des qualifications de la branche

La commission paritaire de négociation et d'interprétation exerce également les missions d'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, qui est un outil de veille ayant pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan qualitatif, de l'emploi et des métiers de la branche. Elle peut, à ce titre, mener en œuvre toute étude y compris à visée prospective qu'elle juge nécessaire et déléguer à sa formation en outillage des métiers et des qualifications la mission de comité de pilotage de l'étude. La commission paritaire de négociation et d'interprétation veille à la mise en œuvre des études et le rendu final de celles-ci.

#### Article 4 - La sous-commission paritaire de la CPPNI chargée des travaux préparatoires à la négociation de convergence *En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

Au sein de la commission paritaire de négociation et d'interprétation est constituée une sous-commission chargée des travaux préparatoires à la négociation de convergence en vue de la conclusion d'une convention collective nationale et harmonisée sur le territoire du périmètre de la branche. Cette sous-commission se réunit en formation paritaire par rapport à la CPPNI.

La présente sous-commission paritaire de la CPPNI reprend les travaux sur les thèmes pour lesquels l'instance paritaire de négociation, telle que constituée par l'accord de méthode du 8 avril 2021 pour la détermination des conventions collectives nationales des branches du secteur des sociétés coopératives d'HLM et du secteur des organismes publics de l'habitat, avait été mise en place.

#### Article 5 - Commission paritaire nationale emploi formation de branche (CPNEF) *En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

Les parties s'accordent pour créer une commission paritaire nationale épaulée et formée de membres communs aux sociétés coopératives d'HLM et aux organismes publics de l'habitat. Ces deux entités ont mis en place pour chacune des branches de la branche des dispositifs collectifs qui ont besoin de fonctionner jusqu'à la signature éventuelle d'un accord de convergence, les parties s'entendent pour que cette commission reprend l'intégralité des compétences, prérogatives et missions en matière d'étude, de promotion et de suivi de l'emploi et de la formation professionnelle pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle jusqu'à la signature éventuelle de l'accord de convergence.

La commission paritaire nationale emploi et formation joue également le rôle de conseil d'évaluation et de gestion des fonds professionnels relatifs au développement de la formation professionnelle, en lien avec l'OPCO de la cohésion sociale.

Toutes ses modalités de fonctionnement, de délibérations et de votes sont décrites dans le règlement intérieur des instances paritaires, lequel organise également son fonctionnement en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications.

#### Article 6 - Autorisations d'absence. Maintien de la rémunération et remboursement des frais des membres des délégations syndicales participant aux instances paritaires de branche OPH – Coop HLM

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

### 6.1. Autorisations d'absence

Les membres des délégations bénéficient, pour se rendre aux réunions des instances paritaires nationales et à la sous-commission de l'article 4 du présent accord, d'une autorisation d'absence sur présentation de la convocation y afférente. Cette autorisation vaut autorisation d'absence vis-à-vis de leur employeur.

Lorsque des salariés, dûment mandatés par écrit par leur organisation syndicale, sont appelés à siéger aux réunions des instances paritaires nationales du présent accord, ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces instances dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions afin de permettre à l'employeur de prendre toutes les dispositions utiles. Le délai de prévenance minimal est de 3 jours pour permettre à l'employeur d'organiser le travail dans l'intérêt du service et de l'entreprise.

Il appartient à l'organisation syndicale d'aviser l'employeur de sa désignation pour participer aux présentes instances paritaires nationales de la branche ainsi que le secrétariat des instances paritaires nationales de la branche par courrier électronique ou sur papier à en-tête de l'organisation. Cette information doit se faire par courrier simple ou par voie électronique par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'information de l'employeur et du secrétariat des instances paritaires nationales doit être effectuée en cas de désignation du salarié par son organisation syndicale.

### 6.2. Maintien de rémunération

Le temps consacré à la participation aux réunions des instances susmentionnées ne doit entraîner pour les salariés ni perte de rémunération. Il est indemnisé comme du temps de travail effectif.

Le temps consacré aux réunions des instances paritaires nationales n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

Pour préparer les réunions, chaque représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, bénéficiera de quatre heures de temps de préparation par réunion.

### 6.3. Remboursement des frais

Les frais inhérents aux réunions des instances susmentionnées sont remboursés par les fédérations nationales au regard de la floute de présence à la réunion, et de la floute de remboursement de frais prévue à cet effet accompagné des justificatifs et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne prouve pas à une instance différente ou complémentaire de celle effectuée pour les réunions instances paritaires nationales ou groupes de travail correspondants.

Les frais sont remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées par chacune des fédérations nationales conformément aux dispositions prévues et définies par elles, de manière à respecter une égalité de traitement entre les instances paritaires aux réunions. La liste des frais sera détaillée dans le règlement intérieur.

#### Article 7 - Protection des représentants des organisations syndicales participant à la CPPNI et à la CPNEF *En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

Les salariés désignés par une organisation syndicale représentative pour participer à la CPPNI et à la CPNEF bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail pour la durée de la désignation.

Il appartient à l'organisation syndicale d'aviser l'employeur de sa

désignation pour perceptif à la CPNPI et à la CNEPF ainsi que le secrétariat des inasnetcs ptierears nlianoteas par coerurir oicifef ou sur papier à en-tête de l'organisation. Cette iionoamrtfn diot se firae par courirer slipme pneeatmrt de conférer dtae critneae à ctete désignation.

L'information de l'employeur et du secrétariat des icnesants peaiarirts naanioelts diot être effectuée en cas de rmlneeeovenut de la désignation du salarié par son oirtianaosgn syndicale.

Pour bénéficier de la pttocieorn spécifique en cas de licenciement, le salarié diot en avior informé son eluyepmor au puls trad lros de l'entretien préalable de licenciement.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

Le présent accord entre en vueigur le juor de sa srniatgue et crsseea de plien dirot dnas les coiidntnos prévues par la loi.

Article 9 - Révision de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

Le présent accord pruroa être révisé à tuot mmonet par accord ente les parties.

Chaque sairnaigte proua dheadmer la révision de l'accord par ltetre recommandée aevc accusé de réception. Les négociations sur ce prjoet de révision dnervot s'engager dnas un délai de toris mios snvuait la présentation du coreruir de révision.

Article 10 - Clauses de suivi et de rendez-vous  
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

Un siuvi de l'application du présent accord srea réalisé si nécessaire par les priats sainitrgaes au 31 décembre 2022.

Les patreis snaigrtaeis s'engagent à se roncenettr tuos les ans siuvant l'entrée en veiguur du présent acorc d en vue éventuellement d'entamer des négociations reatviels à son ataiadptn ou à la révision de la ciovtneonn clcliteove nationale.

En cas de midfooctaiin sebuillastnte des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les pretais sieaianrts s'engagent à se rntceneorr dnas un délai de trois mios snauvit la dmandee de l'une des praetis sieatangirs en vue d'entamer des négociations rvlteeias à l'adaptation du présent accord.

Article 11 - Dispositions finales et révisions des conventions collectives existantes  
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

Le présent accord aunne et ramcplee les isannctes prretiaais ntiaoanels préexistantes de la cioovnetn ciollecvt des ofifces plcbius de l'habitat (IDCC 3220) et de la ceionovtn covleclite des sociétés coopératives HLM (IDCC 1588).

Article 12 - Dépôt de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

Conformément au cdoe du travail, le présent dumecont srea déposé en 2 exemplaires, une voesirn papier, l'autre sur sprout électronique à la doceittrin générale du tviraal et au gffree du csnoeil de prud'hommes du siège de cquahe fédération. Un eimxrpaele dûment signé par cuhcane des piaters srea riems à cauqhe osoirntagian silnyadce et patronale.

Article 13 - Extension  
*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

Les prteais seiitragas dnenaemdt au mitsirne chargé du trviaal de rndree oibtoiealgrs les doispiitsons du présent accrod ntnaoial par la pirse d'un arrêté d'extension.

Après avoir lu et paraphé les pgeas précédentes, les représentants mentionnés ci-après aeponrvput et sninegt l'accord au nom de luer organisation

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2022*

Dans le cdrae de la rsrattuurticoen des bhnrecas plseleferooinnss engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ritevale au travail, à la maitsndoreoin du duaogle saciol et à la sécurisation des pocarurs professionnels, et par le décret n° 2016-1399 du 19 obcotre 2016, la bnhcrae des sociétés coopératives d'HLM a été rattachée à cllees des Oeficfs Pclbluis de l'Habitat en vretu d'un arrêté de fiounn en dtae du 16 nroemvbe 2018.

Ainsi, csitoeceens des conséquences inhérentes à un tel rattachement, et désireuses d'en pfeinalr ses effets, les pitaers snot cvennueos dnas l'accord du 8 avril 2021 d'une méthode ptaretmnet de fraie auoibr le pesorscus de ceennocvge dnas les mrleuieles cinnioodts et de manière maîtrisée. Dnas ce cdrae une iatncsne parriitae nailaonte de négociation a été chargée de négocier et de préparer des arccods en vue de la cnoecvegnre des ctononneivs ctoleivels préexistantes à la fsoiun de la bnrhcae des ofcefis plubcis de l'habitat et de clele des sociétés coopératives d'HLM et d'assurer le suvii de l'avancée des négociations de convergence.

Selon les cniidotins énumérées à l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les pnertaareis sicouax décident de la msie en plcae des icagentsns pitaairers nlonataies dnas le chmap d'application de la bcharne susvisée en vue de négocier et de clncuroe une coointvenn covletclie de branche, ses avenants, aneexns ou arccos cclletiofs stbuelpeiscs d'être étendus conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Dans ce cadre, la csimmioson patirraie pnramtenee de négociation et d'interprétation (dite CPPNI) se susittbue à l'instance paarritie de négociation msie en pcale par l'accord de méthode du 8 avril 2021 seoln le délai prévu à l'article 8 du présent accord.

# TEXTES SALAIRES

## Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM ;
Syndicats signataires	La fédération nationale de la construction et du bios (CFDT) ; La CGT ; La CFTC ; Le SHAUNB CFE-CGC ; Le syndicat national du personnel des sociétés coopératives d'HLM (SNPCOOP),

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

Signataires	
Patrons signataires	La FNSCHLM,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La FSPSS FO ; La CFTC ; Le SNAHUB CFE-CGC ; Le SNPCOOP,

Article 1er - Objet de la négociation  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

## Avenant n° 11 du 14 mai 2012 relatif aux rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM.
Syndicats signataires	SNPHLM ; FNCB CDFT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

En vigueur non étendu en date du 14 mai 2012

La présente avenant reprend l'article 20 de la convention collective portant sur la rémunération.

« A. ? Veilleurs commissionnés

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

? la prime fixe ;  
? le 12e des cotisations perçues pendant les 12 mois ;  
? la gratification de fin d'année, sauf pour le cas de l'indemnité compensatrice de préretraite en cas de maladie.  
Les emplois des salariés exerçant des fonctions complémentaires et rémunérés à la commission ne doivent pas être cotés. Leur salaire mensuel est égal au Smic.

B. ? Autres catégories de personnel

Pour les autres emplois que ceux de veilleurs commissionnés, les parties conventionnelles que le salaire mensuel est constitué par :

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2005

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2005.

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

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

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.

Article 3 - Publicité et dépôt  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

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

1. La rémunération minimale de base de l'emploi qui est composée selon l'une des 2 formules suivantes :

a) Sot du coefficient attribué à l'emploi multiplié par la valeur du point auquel s'ajoute la valeur de la cotisation ;  
b) Sot du salaire minimal de base conventionnel 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 éléments 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 gardien

Le personnel d'entretien et de gardien régit 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 application de la rémunération de base conventionnelle au niveau de 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 plien puet 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. ?

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

#### Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dénonciation et révision

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

Signataires	
Patrons signataires	La FNSCHLM,

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

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

Article 1er - Objet de la négociation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

A compter du 1er janvier 2016, les salaires 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

## Accord du 1er décembre 2016 relatif

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.

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

Chaque partie sinaitgae peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à l'initiative des parties s'interessées 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 et entrée en vigueur

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

Le présent accord 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.

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 muens travaux d'entretien et de réception de bâtiment	1 548,17
	Chef d'équipe	1 726,88
	Contremaître	1 834,11
2e catégorie	Veilleur de nuit, gardien, adie gardien	Smic
	Gardien chef	1 476,68

Article 2 - Prime de vacances

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Le montant de la prime de vacances est égal à 45,5 % du montant mensuel du niveau A2, soit 726,16 ?.

Article 3 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

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

Article 4 - Publicité et dépôt

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

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

## aux salaires minimaux pour l'année

# 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM
Syndicats signataires	SNPHLM UNSA CGT SP FNCFB CFDT SNUHAB CFE-CGC FSPSS FO

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

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

Article 1er - Objet de la négociation  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

À compter du 1er janvier 2017, les salaires mensuels minimums de la grille de classification ont les valeurs ci-dessous (en euros), soit une augmentation de 0,8 % :

(En euros.)

Niveau	minima
A1	Smic
A2	1 608,73
A3	1 716,81
A4	1 894,93
A5	2 075,07
A6	2 306,34
A7	2 515,30
A8	2 713,46
A9	2 875,59
A10	3 145,80

À compter du 1er janvier 2017, les salaires mensuels minimums de la grille de classification ont les valeurs ci-dessous (en euros), soit une augmentation de 0,8 % :

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

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM,
Syndicats signataires	SP CGT ; FNCFB CFDT ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Objet de la négociation  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

À compter du 1er janvier 2018, les salaires mensuels minimums de la grille de classification ont les valeurs ci-dessous, soit une augmentation de 1,2 % :

(En euros.)

Niveau	Minima 2018
A1	Smic
A2	1 628,03
A3	1 737,41
A4	1 917,67
A5	2 099,97

de l'annexe IV de l'ancienne grille de classification ont les valeurs ci-dessous (en euros), soit une augmentation de 0,8 % :

(En euros.)

1re catégorie	Femme de ménage	Smic
	Ouvrier spécialisé	Smic
	Ouvrier qualifié	Smic
	Ouvrier hntaemeut qualifié	1 248,50
	Ouvrier hntaemeut qualifié possédant plusieurs qualifications	1 252,53
	Ouvrier hntaemeut qualifié chargé de muens tuarvax anfttsiarmis et de réception de bâtiment	1 256,55
	Chef d'équipe	1 274,70
	contremaître	1 284,78
2e catégorie	Veilleur de nuit, gardien, adie gardien	Smic
	gardien chef	1 248,50

Article 2 - Prime de vacances

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le montant de la prime de vacances est égal à 45,5 % du minimum mensuel du niveau A2, soit 731,97 €.

Article 3 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

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.

Article 4 - Publicité et dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

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

A6	2 334,02
A7	2 545,49
A8	2 746,02
A9	2 910,09
A10	3 183,55

À compter du 1er janvier 2018, les salaires mensuels minimums de l'annexe 4 de l'ancienne grille de classification ont les valeurs ci-dessous, soit une augmentation de 1,2 % :

(En euros.)

1re catégorie	Femme de ménage	Smic
	Ouvrier spécialisé	Smic
	Ouvrier qualifié	Smic
	Ouvrier hntaemeut qualifié	1 506,36
	Ouvrier hntaemeut qualifié possédant plusieurs qualifications	1 542,82
	Ouvrier hntaemeut qualifié chargé de muens traavux arntsmiitfidas et de réception de bâtiment	1 579,28
	Chef d'équipe	1 761,58
Contremaître	1 870,97	

2e catégorie	Veilleur de nuit, gardien, adie gardien	Smic
	Gardien chef	1 506,36

Article 2 - Prime de vacances  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Le montant de la prime de vacance est égal à 45,5 % du montant mensuel du niveau A2, soit 740,75 ?.

Article 3 - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

## Protocole d'accord du 8 mars 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM,
Syndicats signataires	SP CGT ; SNUHAB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article 1er - Objet de la négociation  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

À compter du 1er janvier 2019, les salariés mensualisés de la nouvelle catégorie A2 et les salariés mensuels de l'annexe 4 de l'ancienne grille de classification ont les vœux ci-dessous, soit une augmentation de 1,3 % :

(En euros.)

Niveau	Minima 2019
A1	Smic
A2	1 649,20
A3	1 760,00
A4	1 942,60
A5	2 127,27
A6	2 364,36
A7	2 578,58
A8	2 781,72
A9	2 947,93
A10	3 224,94

(En euros.)

## Accord du 27 janvier 2021 relatif aux salaires et minima pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	FNSCHLM,
Syndicats signataires	CFDT FNCC,

Article 1er - Objet de la négociation  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

À compter du 1er janvier 2021, les salariés mensualisés de la grille de classification et les salariés mensuels de l'annexe 4 sont augmentés de 1,2 %.

Les salaires mensuels minimaux de base des vœux avec cotisations sont augmentés à hauteur de la valeur du Smic

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.

Article 4 - Publicité et dépôt  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

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

Niveau		Salaires mensuels (pour l'année 2019)
1re catégorie	Femme de ménage	Smic
	Ouvrier spécialisé	Smic
	Ouvrier qualifié	Smic
	Ouvrier hôte-maître qualifié	1 525,94
	Ouvrier hôte-maître qualifié possédant plusieurs qualifications	1 562,88
	Ouvrier hôte-maître qualifié chargé de travaux d'entretien et de réception de bâtiment	1 599,81
	Chef d'équipe	1 784,48
2e catégorie	Contremaître	1 895,29
	Veilleur de nuit, gardien, adie gardien	Smic
	Gardien chef	1 525,94

Article 2 - Prime de vacances  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le montant de la prime de vacance est égal à 50 % du montant mensuel du niveau A2, soit 824,60 ?.

Article 3 - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

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.

Article 4 - Publicité et dépôt  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

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

actuel.

N.B. : le Smic ayant augmenté en 2021 de 0,99 %, tous les niveaux de classification ont le minimum correspondant au Smic en vigueur à la date de l'année en cours.

Les vœux cotisations aux cotisations précitées sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Minima 2021
A1	Smic
A2	1 668,99
A3	1 781,12
A4	1 965,91

A5	2 152,80
A6	2 392,73
A7	2 609,52
A8	2 815
A9	2 983,3
A10	3 263,63

(En euros.)

Niveau		Minima 2021
1re catégorie	Femme de ménage	Smic
	Ouvrier spécialisé	Smic
	Ouvrier qualifié	Smic
	Ouvrier heunmeatt qualifié	1 554,58
	Ouvrier heantemut qualifié possédant peilusurs qualifications	1 581,63
	Ouvrier hnaetmuet qualifié chargé de mneus taruavx aisrmdittnias et de réception de bâtiment	1 619,01
	Chef d'équipe	1 805,89
	Contremaître	1 918,03
2e catégorie	Veilleur de nuit, gardien, adie gardien	Smic
	Gardien chef	1 554,58

Article 2 - Prime de vacances

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021*

Le mtnnoat de la pmrie de vncaace est égal à 50 % du minima

mnuseel du neaivu A2, siot 834,50 ?.

Article 3 - Revalorisation de la part patronale des cotisations de prévoyance

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021*

Dans le cdare des négociations en crous sur la prévoyance, les paeearntrs souiacx s'engagent à entériner l'évolution de la prat epylouemr à hteuuar de 60 %. Les ciotationss sur la prévoyance sonret dnoc de 60 % puor les eoumpreyls et 40 % puor les salariés.

Article 4 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent accrod s'applique aux salariés suoims à la centvnooin ccltilovee nlatioane des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent accrod ernerta en vuiuger à cpotemr du liedemnan du juor de son dépôt. Il est rétroactif au 1er jnivaer 2021.

Article 6 - Publicité et dépôt

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021*

Le présent acorcd srea déposé en un eirexpamle au coisnel de prud'hommes de Paris et en un earlpimexe piaper accompagné d'une voisren sur supopr électronique auprès des seeivcrs ceutranx du mtnsiire chargé du travail. Il srea remis un onairgil à cuahcne des peratis signataires.