

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET
FONDATEURS D'HLM DU 27 AVRIL 2000. ETENDUE
PAR ARRÊTÉ DU 22 JANVIER 2001 JORF 6
FÉVRIER 2001.

IDCC 2150

Brochure 3190

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 : 01/01/2022

Personnels des sociétés anonymes et fondations 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

Convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000. Etendue par arrêté du 22 janvier 2001 JORF 6 février 2001.	3
Article - Préambule	3
Dispositions communes aux différentes catégories de personnel	4
Article 1 - Champ d'application	4
Article 2 - Durée-Révision et dénonciation de la convention collective	4
Article 3 - Droit syndical	4
Article 4 - Exercice du droit syndical	4
Article 5 - Représentation du personnel	6
Article 6 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT	6
Commission paritaire nationale	6
Article 9 - Bourse de l'emploi	7
Article 10 - Recrutement	8
Article 11 - Période d'essai	8
Article 12 - Promotion interne	8
Article 13 - Formation professionnelle et emploi	8
Sanctions et garanties disciplinaires	8
Article 16 - Rupture du contrat -Démission -Licenciement -Retraite	9
Article 17 - Licenciement	9
Article 18 - Licenciement collectif	9
Article 19 - Retraite	9
Article 20 - Durée du travail-Repos hebdomadaire-Astreintes	9
Article 21 - Repos hebdomadaire	9
Article 22 - Astreintes	9
Article 23 - Congés annuels	10
Article 24 - Congés spéciaux	10
Article 25 - Service national	11
Article 26 - Rémunération	11
Article 27 - Indemnités-Primes et allocations	11
Article 28 - Gratifications et primes	11
Article 29 - Maladie	12
Article 30 - Maternité-Adoption	12
Article 31 - Accident du travail-Maladie professionnelle	12
Article 32 - Allocation en cas de décès	12
Article 33 - Indemnité de départ en retraite	12
Article 34 - Indemnité de licenciement	12
Article 35 - Frais de déplacement	13
Article 36 - Vêtements de travail	13
Article 37 - Information des salariés	13
Article 38 - Intéressement	13
Article 39 - Prévoyance	13
Textes Attachés	15
Classifications et dispositions spécifiques aux personnels employés, agents de maîtrise et cadres Annexe I du 27 avril 2000	15
Classifications et dispositions spécifiques aux personnels d'immeubles et de maintenance Annexe II	22
Classifications et dispositions spécifiques aux personnels de maintenance Annexe III	32
Notice d'utilisation des fiches "Postes à pourvoir" et "Demande d'emploi" (Bourse de l'emploi) Notice du 27 avril 2000	32
Annexe I du 27 avril 2000 relatif aux activités des personnels d'immeubles	35
Annexe II du 27 avril 2000 relative à la méthode d'évaluation des emplois (classifications)	40
Tableau "Classification" des emplois repères Annexe III du 27 avril 2000	44
Annexe du 27 avril 2000 relative aux modalités de mise en œuvre de la nouvelle prime d'ancienneté conventionnelle	44
Adhésion par lettre du 6 mars 2006 de la fédération construction et bois CFDT la convention collective des sociétés anonymes et fondations d'HLM	46
Protocole d'accord du 18 mai 2006 relatif au renforcement des outils du dialogue social	46
Protocole d'accord de méthode du 18 mai 2006 sur la modernisation de la classification des emplois administratifs	47
Accord du 19 juin 2007 relatif à l'emploi des personnes handicapées	49
Accord du 27 novembre 2007 relatif aux classifications et aux rémunérations	55
Accord du 3 juillet 2009 relatif à la non-discrimination et à la gestion des carrières	64

Avenant n° 1 du 12 avril 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées	68
Accord du 1er décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité	73
Accord du 30 septembre 2013 relatif au contrat de génération	79
Accord du 17 décembre 2013 relatif à la classification des personnels d'immeubles et de maintenance	86
Avenant n° 1 du 26 mars 2014 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013 relatif au tutorat	97
Accord du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective	98
Avenant du 22 juin 2017 relatif à la mise en conformité de la convention collective	100
Avenant n° 1 du 22 juin 2017 à l'accord du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective	116
Adhésion par lettre du 19 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention	117
Avenant du 23 novembre 2017 rectificatif de l'avenant du 22 juin 2017 portant mise en conformité de la convention collective nationale	117
Avenant n° 3 du 21 mars 2019 à l'accord du 17 juin 2007 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	127
Accord du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance	139
Accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	147
Textes Salaires	153
Avenant n° 5 du 7 décembre 2006 relatif aux salaires	153
Avenant n° 6 du 13 novembre 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2008	154
Avenant n° 1 du 12 décembre 2008 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux salaires minima	155
Avenant n° 7 du 12 décembre 2008 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009	156
Avenant n° 2 du 16 décembre 2009 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux salaires	157
Avenant n° 8 du 16 décembre 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2010	158
Avenant n° 3 du 17 janvier 2011 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011	158
Avenant « Salaires » n° 5 du 17 décembre 2013	159
Avenant n° 6 du 17 décembre 2013 relatif aux barèmes de rémunérations annuelles au 1er janvier 2014	160
Avenant n° 7 du 17 décembre 2014 relatif au barème des rémunérations minimales pour l'année 2015	161
Avenant n° 8 du 11 février 2015 relatif au barème des rémunérations minimales pour l'année 2015	162
Avenant n° 9 du 22 juin 2017 relatif au barème des rémunérations minimales au 1er janvier 2018	163
Avenant n° 10 du 14 décembre 2017 relatif au barème de rémunérations au 1er janvier 2018	163
Avenant n° 11 du 30 janvier 2020 relatif au barème des rémunérations et prime de vacances pour l'année 2020	164
Avenant n° 12 du 17 décembre 2020 relatif aux barèmes de rémunération	165
Avenant n° 13 du 27 janvier 2022 relatif au barème de rémunérations annuelles minimales	166
Textes Extensions	167
Arrêté du 22 janvier 2001	167
ARRETE du 10 mars 2003	168
ARRETE du 30 mars 2005	168
ARRETE du 20 janvier 2006	168
ARRETE du 12 mai 2006	169
ARRETE du 20 octobre 2006	169
ARRETE du 25 avril 2007	169
Textes parus au JORF	171
Arrêté du 20 mai 2020	171
Arrêté du 4 août 2020	171
Arrêté du 6 novembre 2020	172
Arrêté du 5 février 2021	172
Arrêté du 5 février 2021	173
Arrêté du 15 février 2021	173
Arrêté du 2 avril 2021	173

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM DU 27 AVRIL 2000. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 22 JANVIER 2001 JORF 6 FÉVRIER 2001

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des sociétés anonymes et fondations d'HLM.
Syndicats signataires	Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des aménageurs de biens (SNUHAB) CFE-CGC ; Fédération des syndicats professionnels CGT ; Syndicat national indépendant des gendres d'immeubles et crénologues (SNIGIC) UFT ; Syndicat national du personnel des sociétés anonymes et fondations d'HLM (SNPSAHLM).
Organisations adhérentes signataires	: Union nationale Focre ouvrière des personnels du logement social, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris, par lettre du 8 février 2002 (BO CC 2002-9). Confédération française démocratique du travail, fédération construction et bois, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 6 mars 2006 (BO CC 2006-11). La fédération FSESAD UNSA, par lettre du 19 septembre 2017 (BO n°2017-42)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

1° En engageant les négociations pour faire évoluer les dispositions contractuelles de la branche professionnelle, les délégations syndicales et aménageurs s'étaient fixé 5 objectifs classés dans l'ordre suivant :

1. Recherche d'harmonisation des régimes inamovibles des différentes catégories de salariés ;
2. Voies de spécificités des emplois des personnels d'immeubles et de services dans une configuration adaptée ;
3. Caractérisation et intervention en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
4. Amélioration des conditions d'exercice des mandats notifiés des délégués syndicaux employés dans les SA HLM ;
5. Révision de dispositions diverses en matière de promotion professionnelle des personnels des sociétés anonymes législatives actualisées.

A l'issue de 5 ans de négociations, les mandats trouvés sur chancun des mandats se rapportant à ces objectifs s'intègrent dans la structure et l'organisation générale du texte déposé le 20 décembre 1996 dont le contenu peut être repris dans une nouvelle convention collective. C'est pourquoi le texte ci-après se présente sous une forme qui est la même que celle du précédent tout en permettant 4 points :

- une partie dénommée " Dispositions communes " applicable à l'ensemble des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ;

- une deuxième partie consacrée aux dispositions particulières à la spécificité des personnels annexes I et II :

- employés, agents de maîtrise et cadres ;

- préposés à la surveillance et à l'entretien ménager des immeubles à usage d'habitation, de locaux annexes et dépendances, des locaux commerciaux et des bureaux ;

- préposés à la maintenance des immeubles à usage d'habitation, de locaux annexes et dépendances, des locaux commerciaux et des bureaux ;

- une troisième partie constituée par l'accord conclu sur la formation professionnelle et l'emploi applicable dans la branche et complémentaire des règles prévues et amendées de révision et de dénonciation ;

- une quatrième partie constituée par les annexes techniques de diverses dispositions de contenu cloisonné (ex : fiches " poste à pourvoir " et " dénomme d'emploi de la branche de l'emploi, annexes de la classification des emplois d'immeubles, etc.).

2° Les dispositions d'emploi et les définitions de tâches essentielles dans le cadre des fonctions des personnels généraux dont l'application stricte et littérale ne peut être invoquée pour refuser d'effectuer un travail demandé par l'employeur et concourant à l'activité générale de la société.

En raison de la grande diversité de structure, d'importance et de mode de gestion des sociétés d'HLM, des précisions et/ ou des adaptations peuvent être introduites, au niveau de l'entreprise, dans les dispositions conventionnelles.

Les dispositions particulières et les modalités retenues par les sociétés doivent faire l'objet d'une justification circonstanciée avec celle de la présente convention dans le cadre d'un accord d'entreprise.

C'est à la société qu'il incombe de déterminer la nature des différents emplois devant être pourvus dans ses services et de fixer les fonctions réelles attribuées à chacun. Ces fonctions peuvent, pour un même emploi, être différenciées d'une société à l'autre : chaque société organise en effet ses services selon ses besoins et sous réserve de règles précises en la matière.

C'est lors du recrutement que le directeur de la société définit les tâches confiées au salarié en fonction des besoins des services et de la structure même de l'entreprise. La volonté de la société de ne pas modifier l'emploi ou les nécessités du service peuvent conduire à un salarié une affectation différente de ses fonctions habituelles. Ce changement s'effectuera conformément aux dispositions légales ou contractuelles.

L'employeur mettra en place, dans le cadre de la formation professionnelle continue, des actions de formation permettant au salarié de faire face à ses nouvelles fonctions.

Tous les postes peuvent être tenus indifféremment par du personnel masculin ou féminin.

3° Les objectifs cités en 1° ainsi que la révision des dispositions relatives à l'objectif légal confié aux personnels de la branche de réguler la croissance des entreprises résultent de son champ d'application ainsi qu'à la mise en œuvre des articles L. 2222-3-3 et L. 2232-5-1 et suivants du code du travail.

Dispositions communes aux différentes catégories de personnel

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La présente convention, règle les rapports entre les sociétés amnnyes et fnidtonoas d'HLM et leur personnel, qlclue que siot la narute de leur ctronat de travail.

Le cmhap poerissnfoel d'application de la citevnnoon s'étend aux sociétés aneonmys et fontaidons d'HLM dnnt les activités snot délimitées par les dnptoiisoss des arctelis L. 422-1 et L. 422-2 du cdoe de la csturionoctn et de l'habitation et alueeuxlqs l'INSEE attribue le puls snuevot les cedos NAF 41.10A et 68.20A.

Le champ géographique de la civnoonetn crouve les départements français métropolitains asini que les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM).

Article 2 - Durée-Révision et dénonciation de la convention collective

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La présente ctioienovn ceclvoilte s'appliquant à l'ensemble des preenslons et clocnuv snas lotamiitin de durée et pernd eefft le 25 mras 2000.

Sa dénonciation, par l'un des collèges signataires, innreitdevra suos forme de lrtete recommandée aevc accusé de réception.

La cootneivnn dénoncée croenntuia de s'appliquer jusqu'à coclnoisun d'une nlovluee cetnooivnn ou à défaut puor une période mmaiale de 1 an.

La piarte dénonçant la cevtnonoin derva acgpeocanmr la lrette de dénonciation d'un poejrt pntoart sur les potnis à réviser.

Les eeffts de la dénonciation de la cnioevotnn ceicltlvoc snot mentionnés à l'article L. 2261-13 du cdoe du travail.

Lorsqu'une patrie ctorctnantaevrgeasnia une révision de portée limitée, elle porrua présenter sa dmenade snas que celle-ci entraîne la dénonciation de la convention.

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

Les aatvnns ou la dénonciation de la présente ctnooivnen snot déposés par le secrétariat de la cmossmiion praaitire auprès des serveics du miintsre chargé du travail.

Le secrétaire de la cimomssoin pariiatre rmeet également un elmxirepae de la convinteon et de ses aeanvnts au secrétariat-greffe du cseion des prud'hommes compétent.

La présente cienovtnon coetllcivie ne puet être une cause de réduction des anvgaates acqis à ttire ivdneiuidl ou ctecillof résultant d'accords d'entreprise antérieurs au 25 mras 2000 cluocns sur le paln local. Si de tles acordcs existent, ils s'appliqueront également au pnronseel embauché après la dtae de sgtuanrie de la présente cnoivnoten collective.

En conséquence, le sraiale et les avagatens en nuatre attribués en aoapciiltpn des dpoinotsiss de la présente cinotnevon ne puorront être inférieurs au mnntnaot goalbl des sirlaaes et anvaaegts en natrue accordés antérieurement à la signature.

Il est rappelé le caractère mmiianl des cnodnotis exposées ci-après et la possibilité laissée à cuahqe société de cuncorle des accordcs en vue d'apporter des aaangetvs complémentaires.

Lorsqu'un arcocd d'entreprise à durée indéterminée est dénoncé et qu'il n'est pas remplacé par un nvueol accord, l'accord iantiil dmereue alblaippce aux salariés padennt une durée de 1 an à copemtr de l'expiration du délai de préavis de dénonciation ; les eeffts de cttee dénonciation snot régis par les teetxs en vigueur.

Article 3 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

L'observation des lios s'imposant à tous, les peartis cetotntncaras rnsensscaeit la liberté metlulue d'opinion anisi que le dirot puor les salariés d'adhérer Inrmiebet et d'appartenir à un syidanct pfsornenisel constitué en vertu de la deuxième partie, lrvie premier, du cdoe du travail.

Les oinoangtarsis snragiteias s'engagent à rsepecetr et fiare rtepecesr la liberté iuiddlivedne de tuot elyymueor et salarié, le dorit puor chucan d'appartenir à un syndicat.

Elles s'engagent à n'exercer aucnue psoserin decirte ou ieincrdte teadnt à gêner, siot la liberté syndicale, siot la liberté du travail.

L'employeur s'engage, en outre, à ne pas prernde en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas aanepirptr à un scyadint puor arrêter sa décision en ce qui ccorenne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, la classification, la rémunération, les mseuers de dpicnlsie ou de licenciement.

Si un salarié remet en cusae le mtiof de lcieicenment cmome ayant été effectué en viaooltin de la liberté sanlyide ci-dessus rappelée, salarié et elumyoepr s'emploieront à reconnaître les fiats dnas une phase fvlaaitucte de coilaoinictn au sien de l'entreprise et à appoertr au cas ltigeiix une souioltn équitable.

Cette itioenvrnetn ne fiat pas olsbtace au droit puor les prtaias d'obtenir jrnaeucidmiit réparation du préjudice causé.

Article 4 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

a) Puor fieasorvr une duoiffsin de l'information le puls leegrnamt possible, chauqe société dnas laeqlule estixe une représentation sldyncaie mrteta à dooisiiisptn de cuahqe sctioen syncndaile un paaennu pentaermtt l'affichage des ianotnirfmos syndicales. Ce paanneu srea installé au siège scaoil anisi que dnas les lcouax décentralisés de l'entreprise roaregunpt au mnois 10 salariés (agences, antennes, ateliers, etc.). Simultanément à l'affichage, un eimalpxere de la ctcmanimooiun srea riems à l'employeur.

Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la dibitusitorn des iomtnaiforns émanant des osngnrnotais syaeclidns frea l'objet d'une négociation celctolive au sien de l'entreprise. En cas d'échec des négociations la drottuibsiin de ces iirmfoantons luer srea tsmrnsiae par cuoirerr à crenucnorce de 2 eionvs par an et par sidynact représentatif sloen la loi et présent dnas l'entreprise à la cahgre de la société puor les salariés n'ayant pas de myoen mdneroe informatique, par cruoriel et stie iarntent sncidyal ou tuot ature meoyn mnrodee en conformité aevc l'évolution tquchneie informatique.

b) Les csaoittnios sdenaliycs pneuevt être collectées dnas l'enceinte de la société, y cmpiros pndeant le tepms de travail. Ces cltcoeels ne dnoeivt en aucun cas ptoer attetine au fictomnennonet des services.

c) Fneort l'objet d'une négociation civlltocee au sien de l'entreprise, la msie à dispooitsin de la ou des sonetics sancydlies de locaux, luer aménagement, asnii que luer dooatitn en matériel dnas des cniootndis supérieures au miinum prévu par la loi.

d) Pendnat luer tmpes de travail, à cnorencruce d'une hreue par trimestre, les salariés puenevt asetssir aux réunions des oiaaotigsnrns snyiealcds runeoencs représentatives se tneant dnas l'enceinte de l'entreprise, mias en drehos des lcaoux de

travail.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par l'article L. 2142-10 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du chef d'entreprise ou de son représentant une semaine au moins avant la date de la réunion.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local social ou pour répondre à sa demande, la société scilicet doit s'efforcer d'une salle qui devra lui être affectée par le chef d'entreprise ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service.

e) Les organisations syndicales représentées dans l'entreprise peuvent élire l'un de ses salariés salariés ou non d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical à assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organisations représentées d'où ils sont membres élus.

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur prouve avoir accordée en fonction des nécessités de service ne bénéficiera qu'à un salarié par organisation syndicale et sera limitée à 2 jours par an. Elle sera accordée sur justification et sous réserve d'un délai de prévenance d'une semaine. 4 jours supplémentaires d'absence, sous réserve de solde, pourront être accordés dans les mêmes conditions.

Les absences d'absence ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

f) Pour couvrir les déplacements dans l'exercice de leurs fonctions, l'assurance des représentants du personnel, des délégués syndicaux et représentants syndicaux au comité d'entreprise et des membres du CHSCT fera l'objet d'une négociation collective d'entreprise.

Article 4.1 Formation syndicale (1)

Dans les sociétés comptant au moins 10 salariés, le congé de formation économique, sociale et professionnelle auquel peut prétendre tout salarié est régi par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. Le taux de rémunération est porté à 0,16% du montant, en outre au sens de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Le déversement du taux légal ainsi opéré conduit à majorer de 0,08% la participation obligatoire des sociétés anonymes et fondations d'HLM au plan de formation.

Sous réserve de l'approbation des instances paritaires de l'OPCA compétent, cette contribution de 0,16% sera collectée par le fonds d'assurance formation qui assurera la gestion des sommes ainsi mutualisées sur le fondement des règles et modalités de fonctionnement édictées par la commission emploi et formation instituée en application de l'accord collectif objet de la troisième partie de la présente convention collective.

Article 4.2 Déroulement de carrière

Les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise, les représentants des sections syndicales et les membres du CHSCT, les membres de la délégation unique du personnel ou des instances regroupées bénéficieront à leur demande d'un entretien annuel avec le chef d'entreprise, son représentant ou le responsable des ressources humaines, au cours duquel seront examinées :

- leur positionnement professionnel ;
- le déroulement de leur carrière ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- les difficultés rencontrées lors de l'exercice du mandat ;
- les compétences développées dans le cadre de l'exercice de leurs mandats ;

-les motifs d'une sanction éventuelle, pendant 5 ans, du salarié de base.

Cette demande se situe à et se confond avec l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail si elle est réalisée en début ou fin de mandat.

Article 4.3 Heures de délégation

Le temps occasionné pour l'exercice des mandats sociaux et électifs dans le cadre de l'organisme sera pris en charge par la société, dans la limite du crédit d'heures rémunérées tel qu'il résulte de la législation actualisée. L'employeur assurera en tant que de besoin le remboursement du salarié concerné avec un délai de prévenance de 48 heures. Cette disposition ne concerne pas au droit relatif à l'usage des crédits d'heures.

Pour tenir compte de la fréquence des plénaires sur le patrimoine, le crédit d'heures des délégués syndicaux est porté à :

- ? 14 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- ? 20 heures par mois dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
- ? 26 heures par mois dans les entreprises de 500 salariés et plus.

Article 4.4

Développement du paritarisme

Mandats externes

Lorsqu'il siège dans une instance locale, départementale ou nationale paritaire dont la vocation a un lien direct avec l'activité de l'entreprise ou de la branche professionnelle, tout salarié mandaté par une organisation syndicale représentée dans l'entreprise a le droit de s'absenter pour participer aux réunions de ces instances, sauf refus motivé par des nécessités de service majeures et opposé avec l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le minime du salaire prévu par la loi dans le cas d'absences partielles de participation n'entraîne pas de sanctions de l'entreprise ou à la négociation collective d'entreprise est étendu aux absences justifiées par la participation aux séances de négociation collective nationale au niveau de la branche professionnelle ou des hors du cadre d'une commission paritaire nationale.

Négociation collective

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

Information des partenaires sociaux

Les membres, titulaires et suppléants des commissions paritaires de la branche qui ne participent pas, par ailleurs, les réunions périodiques de l'union professionnelle pour l'habitat ou de la fédération des entreprises salariales pour l'habitat (actualités habitat, etc.), y sont abonnés, par les soins du secrétariat des commissions paritaires.

Ces mêmes membres sont également invités à la séance plénière de convocation des assemblées générales de la fédération des entreprises salariales pour l'habitat.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2135-10 du code du travail relatif au renouvellement par l'URSSAF de la contribution légale.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 5 - Représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

a) Délégués du personnel

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

Le nombre de délégués, variable selon l'importance de la société, est précisé aux articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du code du travail.

Leurs attributions sont définies à l'article L. 2313-1 et suivants : ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs tous les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application du code du travail.

b) Comité d'entreprise

Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser en propre tous les 4 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 l'article L. 2326-1 et suivants du code du travail.

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

Les effectifs de la représentation du personnel, variables selon l'importance de la société, sont précisés à l'article R. 2324-1 et le cas échéant à l'article R. 2314-2 du code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont énoncées à l'article L. 2323-1 et suivants du code du travail.

D'une manière générale, le comité d'entreprise exerce un rôle consultatif dans le domaine économique.

Le comité d'entreprise intervient également en matière d'activités sociales et culturelles pour lesquelles il peut exercer un rôle, selon les cas, de surveillance et de contrôle, de participation à la gestion ou de gestion directe.

c) Délégués du personnel

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise disposent d'un crédit d'heures dont la durée, fixée par la loi, est majorée de 10 %. Ils bénéficient également de congés spéciaux accordés par la loi notamment en matière de licenciement.

Article 6 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Les fonctions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent être mises en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés dans le respect des conditions légales de mise en place prévues à l'article L. 4611-1 du code du travail.

A défaut de 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 principale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, et veille à l'observation des dispositions législatives et réglementaires fixées en ces

matières.

Lorsqu'un risque grave est constaté dans la société, le CHSCT peut faire appel à un expert. 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 à l'article R. 4613-1 du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient 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 et suivants du code du travail.

Commission paritaire nationale

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Article 7.1. Missions et composition(1)

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation des dispositions des sociétés anonymes et fondées d'HLM dite commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale exerce tous les missions d'intérêt général que lui a confiées la loi. Elle peut également s'adjoindre d'autres missions spécifiques tels que celles visées à l'article L. 2322-9, II, alinéa 2, à défaut de toute autre instance compétente.

Elle assure également l'interprétation des dispositions conventionnelles en vigueur selon les modalités prévues à l'article 8.

Elle est composée, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour le collège salarié d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant nommés par chaque entreprise syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre, au plus, égal de représentants titulaires et suppléants nommés par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat pour le collège employeur.

Article 7.2. Organisation

Présidence.

La commission paritaire nationale est présidée conjointement par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié.

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

Secrétariat.

La commission désigne un secrétaire qui peut être choisi dans son sein ou en dehors de son sein. Dans ce dernier cas, il assiste aux réunions sans avoir voix délibérative.

Article 7.3. Fonctionnement(1)

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

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant prend part aux

puor la séance.

Pour délibérer valablement, la ciimsosmon diot atdenitre au mions la moitié des mbrmees titiarleus de cquahe collège.

Dans le carde de l'application de cttee disposition, si la ciomomsin piirtraae ne puet se réunir valablement, le président diot adreesr une nllouvee ccotavnoon aux mbrmees tieilturas et suppléants dnas les 8 jorus ; dnas ce cas, la cmsmisioin paiiriare nntoliaae puet siéger vblaelanemt aevc le tries des mmerbes tuietials de chuaqe collège.

Chaque réunion dnnoe leiu à l'établissement d'un procès-verbal, orlniaegobitemt diffusé à tuos les mbrmees tretluaiis et suppléants par courriel, asnii qu'à chuqae société adhérente à la fédération des etnreipses slicaoes puor l'habitat qui dvera les cnqomiumer aux délégués du personnel, aux memerbs du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

La fédération des eiteperrns saoielcs puor l'habitat met à la disiiipoostn de la cooismimsn piirarate le psneroent et les meonys nécessaires puor la rédaction et la diofsiun des cmpotes rendus, procès-verbaux et atnnevas établis puor les bosines anifsiimtrdas de la commission.

Les décisions snot periss par arcocd de la majorité du collège eluepoymr et d'au monis duex onsgaiioatrn sincyeadls puor le collège salarié.

Article 7.4. Compétence

La cosoimismn paiiriare nailntaoc a puor vcotoain de :

a) définir son cnerdeialr aneunl de négociation, étudier et ccunorle tuot accord intéressant le pesnerol et décider des mioiondtciafs ou améliorations qui pnuveet être apportées à la présente convention, siot qu'elle ait été saisie, siot que ces représentants en pennrent l'initiative ;

b) stetaur sur les problèmes d'interprétation ou d'application du ttxee de la présente cvnoitneon et définir les procédures cotineelolnevns de ctoiicolnln ;

c) négocier la rémunération mnialme des personnels.

d) oveerbsr et étudier la msie en ?uvre de la cionveontn cetivollce nationale.

Article 7.5. Procédure

La csimisoomn ptirraaie niaaolnte se réunit oiagrmonetbeilt tiors fios par an sur l'initiative de son président.

Elle diot en outre, dnas un délai de 1 mois, à cmtoper de la réception de la demande, se réunir sur l'initiative de 2 osinnoaraigts scinaeydls seatirginas de la cvnoeiotnn ou du collège employeur.

Une des réunions aleunelns est consacrée au sviui d'application des dtiiniososp s coonneinvteenlls conformément à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Article 7.6. Paitairpotcin des plorsenens à la coimmiossn priariae nationale

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la cmimsoison ptariraie naoiantle en qualité de mmbree triaultie ou suppléant, ancuue rtuenee ne diot être opérée sur sa rémunération et ses accessoires.

(1) *Airtlecs étendus suos réserve du repecst des dipssotinois de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La ciioomssmn prtraaie nitoalane stuntaat en tnat que cisoiommsn paiirrae d'interprétation est saisie des cas lliguixt à la requête de la patrie la puls diligente, par letrte recommandée aevc accusé de réception. Elle diot les eexmainr à sa puls

pacrnhioc siseosn qui se trineda dnas un délai de 2 mios à dater de la réception de la demande.

Elle puet aussi teirtar une dnmaeed d'avis d'une joiidciurtn compétente sur l'interprétation d'une diptoosiis conventionnelle.

Les lieigts snot réglés par la cosmosiimn paiiartre d'interprétation suos réserve de l'appréciation seuoirvae des truaiunbx que les peatirs cesonnevt le dorit de saisir.

Article 9 - Bourse de l'emploi

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Une brsoue de l'emploi est créée au sien de la fédération des eptiesnrers sacloies puor l'habitat.

Article 9.1

Les oebijtfc snot les svutains :

- mnneitiar et accroître la vitalité de la bacrnhe prssileooenfnle en faisnat fcae aux problèmes de rttusricretauon et de rcnrvoosieen ;

- foserviar une cirteane mobilité dnas la bnchrae succsleitbpe d'enrichir l'expérience pnlesionfeorsle des iuinidvds et les ptaruieqs des omaiergnss ;

- pttremere une prsie en cpomte des aonarpiists des salariés.

Article 9.2

Une lrage ifrooantmin srea diffusée auprès des oniremsgas et de luer peroesnln sur le mdoe de finnonteenmocht de la brusoe de l'emploi :

- arletics publiés dnas actualités habaitt ;

- cionutacmmon au consiel fédéral ;

- cmoanmuoicitn par l'employeur au comité d'entreprise, aux délégués du peornsel et aux délégués sadnucyix (diffusion d'un epexrmliae des fhecis " orffe ", " dmnaede " et de la niocte explicative) ;

- agciafhfe au sien des organismes.

Cette lsite d'actions n'est pas limitative.

Les piaetrs sinrgiaaets dneadenmt que les ereinsprtes de la banhre cuuqnommeit les posets à pvoourir à la bsuroe de l'emploi. Celles-ci n'aura de réelle efficacité que si cauchn y aportpe son ccronuos de façon active.

Article 9.3

La fédération des enptiesers sicleaos puor l'habitat asruse le fncotnemneinot de la bsuroe de l'emploi et execre un rôle d'intermédiaire etnre eplyoreums et deaerdmuns d'emploi.

Des frreliaoums " ptsoe à puoviorr " et " dandmee d'emploi " ont été mis au ponit dnas le cadre de l'accord cltceofif fgurinat dnas la troisième prtaie ci-après. Ils snot roupdteirs dnas la quatrième ptaire de la présente ceonintvon collective.

Une nctioe d'emploi des faulermios précise la procédure à svirue dnas la rédaction des ofrfe et dnmeaeds et dnas le teanitermt des informations.

Le caractère cdenoneiftil des reinsgneetemns faurnigt sur les fehics " ddnamee d'emploi " diot être respecté par l'entreprise qui ofrfe l'emploi. Cttee cntidooin est eteleslsine au bon feetocminonnt du système mis en place. Auucn rgnmeesinent ne puet être pirs snas l'accord de l'intéressé(e).

Article 9.4

La cmsooismin pritriaae eomlpi et footmiarn veille au fncnomoteient régulier de la brosue de l'emploi.

Un cptome rndeu sur les résultats de la busroe de l'emploi est présenté chaque stmseree aux mermebs de ctete même commission.

(1) Alirtce étendu suos réserve du rsepct des dipsosnitios de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 10 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

L'entreprise détermine le nbomre et la nartue des différents epoilms deavnt être pourvus.

La création ou la vcncaae de poste, à l'exclusion des ptoess de cdraes (G7, G8, G9) est portée à la cassinonnceae du prnsneeol par tuos les meyons laissés à l'initiative de la société, aifn de prteetrme d'éventuelles candidatures.

En cas de rrunteeect extérieur, il srea namnetomt fiat aepl à la busore de l'emploi instituée dnas la bhncare professionnelle.

Chaque eganemngget est confirmé par une lettre ou un crotant de tavaril nentaommt dnas leuqel la foicnton de l'intéressé est netnemett définie anisi que son mdoe de rémunération, sa classification, son leiu de tvaaril et où snot précisées la dtae de psire de foconitn et la dtae de pirse en considération du point de départ de son ancienneté.

En aoliipatpcn de la présente convention, cuhaq salarié visé à l'article 1er bénéficie du cmeneslast cnranoesdropt à l'emploi qu'il occpue et qui est défini à l'annexe spécifique à chaque catégorie de personnel. Le cniioeffect hiérarchique et sa qafiuoiacitln aigni que l'intitulé de la présente cnoeoitvnn clelicovte dnevoit furiegr sur son bltluein de paie.

Toute moifiacotidn dnas la fncootin entraînant un cehnmnaegt de rémunération ou de clisisfatcoian fiat l'objet d'une nafctioiton par écrit après aoccrd etrne les parties.

Pour un tiavarl eentxeicnpol ou un rcmpleeneamt temporaire, il prroua être fiat appel à du psrenneol suos cnaortt à durée déterminée dnas les cdtnioonis prévues par les tetexs en vigueur. Le rources au traavil précaire puor un psote déterminé ne puet être considéré que comme un piltialaf limité dnas le temps.

Le rueemectrnt est subordonné aux résultats de la viiste médicale prévue par la loi.

Article 11 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

La période d'essai des cnotars à durée indéterminée est fixée à :

- 1 mios puor les employés, les orurievns et le psroneent d'immeubles rnevalet du peiermr cieiofefcnt hiérarchique de cunache des cfsioilnaiscats ;
- 3 mios puor les employés, les ouvriers, le poernnsel d'immeubles et les agnets de maîtrise renalevt des aeurts cotiicfefens hiérarchiques ;
- 6 mios puor les cadres.

Toutefois, s'il s'agit, d'employés, d'ouvriers, de pslorennes d'immeubles, d'agents de maîtrise ou de ceadrns présentant de

sérieuses références ou des qliauantoficis teechuinqs reconnues, l'essai qui est exigé pruroa être réduit ou supprimé par l'employeur.

Le salarié mieatnnu en foctnoin à la fin de la période d'essai bénéficie de la rispree de son ancienneté aqsuice lros de ctnotras antérieurs dnas la société.

Pdaennt la période d'essai, les dtiors découlant de la présente cnotinevn snot les mêmes que cuex des bénéficiaires de canttors à durée inderminée et mtneuinns en fitonocn à l'issue de luer période d'essai ou exemptés de cette période, suaf en ce qui cncocree le lcnemiecneit et le mtennian du sariale en cas de mdlaiae défini à l'article 29 ci-dessous.

Article 12 - Promotion interne

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Puor procéder à la pomootirn inretne des salariés, il est tneu cmotpe dnas la musree du psolsibe des stages psenosrnoilfes siiuvs ou à svuire par l'intermédiaire d'organismes agréés doannnt dorit à un diplôme rnoencu par la pseisrofon asnii que du niaveu des csaninocaenss au mmoent du rrcutmeneet et des capacités réelles de l'intéressé à remiplr le nveauou poste.

Article 13 - Formation professionnelle et emploi

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Un acrocd cloeciltf de bcnarhe ptarnot sur la ftooiarnn et l'emploi fiat l'objet de la troisième pitrae de la présente convention.

Sanctions et garanties disciplinaires

Article 14

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

En cas de futae professionnelle, d'absences non motivées ou réitérées, de rdaters renouvelés et non justifiés, les mueress dasrliipciines sutvaeins pneeuvt être periss :

- astmnrsvsieet ;
- blâme aevc isirotcpnin au dissoer ;
- msie à peid ;
- muotaitn aevc ou snas rétrogradation ;
- limnnceceit aevc préavis et indemnité ;
- en cas de fatue grave, lceiciemennt snas préavis ni indemnité.

Les sionnctas qui doevint être plnerpolnitoreos à la faute, snot persis par le représentant habilité de l'employeur, l'employé ayant été ednetnu en présence, s'il le désire, d'un délégué du

personnel ou d'un salarié de la société choisie par lui.

Article 15

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Si l'employeur estime qu'il y a faute grave, il peut prononcer la mise à pied coextensive du salarié concerné en attendant qu'une décision soit prise à son égard.

Une sanction définitive ne pourra être prise qu'après que la procédure disciplinaire aura été respectée dans les délais et les conditions fixées par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail (convocation et entretien préalable, motifs de la sanction envisagée, notification de la sanction).

La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Lorsque, au terme de la procédure disciplinaire, une sanction définitive de mise à pied est décidée par l'employeur, elle entraîne, pour le salarié, l'interdiction d'exercer ses fonctions et la peine corrélative du salaire pendant la durée de la mise à pied.

Article 16 - Rupture du contrat - Démission - Licenciement - Retraite

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Au-delà de la période d'essai, en cas de départ à l'initiative, les salariés sont tenus de respecter un préavis de 1 mois, les salariés titulaires de 3 mois.

Article 17 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Au-delà de la période d'essai, un préavis de licenciement de 1 mois plein, porté à 2 mois après 2 ans de présence, est accordé à l'ensemble des personnels, à l'exception des cadres auxiliaires un préavis de 3 mois doit être donné.

Les cotisations financières au départ du salarié sont fixées à l'article 34 ci-après.

Article 18 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 1233-5 du code du travail, prendra en compte les qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des charges de famille en particulier des personnes isolées et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques particulières rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés.

Article 19 - Retraite

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La retraite complémentaire applicable aux membres du personnel bénéficiant d'un statut hiérarchique au minimum égal à G5 cadre, résulte de la convention collective nationale du 14 mars 1947 étendue aux cadres des sociétés anonymes et fondations d'HM par l'avenant du 27 mars 1950 homologué par arrêté du

ministère du travail en date du 17 décembre 1951.

Depuis le 1er janvier 1963, le personnel non affilié au régime de retraite des cadres en vertu du statut précédent, bénéficie d'un régime complémentaire de retraite par l'adhésion obligatoire de chaque société à une caisse de retraite complémentaire des salariés.

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

- à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;

- à l'initiative de l'employeur, dans les conditions prévues par la loi.

Le montant des indemnités dans ces deux situations (départ à la retraite ou mise à la retraite) est fixé conformément à l'article 33 ci-dessous.

Article 20 - Durée du travail-Repos hebdomadaire-Astreintes

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail sont déterminés par l'employeur 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 ou équivalente sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

La durée et l'amplitude du travail du personnel de gainage sont traitées dans l'annexe II de la deuxième partie.

Article 21 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Tout salarié a droit au repos hebdomadaire et aux jours fériés prévus par la loi. Ce repos hebdomadaire est au minimum de 36 heures consécutives, soit 1,5 jour.

Article 22 - Astreintes

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Afin de pourvoir immédiatement en cas d'urgence ou de nécessité à la sécurité de (ou des) l'immeuble(s) dont ils sont chargés ainsi qu'à celle de leurs occupants, les salariés chargés d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien de cet (ces) immeuble(s) ou une partie de ces fonctions, qu'ils soient logés ou non et quelle que soit leur position hiérarchique ou la situation à laquelle leur emploi les rattache, peuvent être soumis à un régime d'astreinte, au-delà de leur hirarchie de référence - temps plein ou partiel.

Article 22.1

Définition et nature des astreintes

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

Ainsi pendant une durée et selon des horaires fixés par l'employeur, les salariés en astreinte sont tenus d'être

jiglabenos puor poivour etfecuer un tivraal au scvriee de la société, siot à la dnamdee de luer eupomlyer ou de son représentant, siot de luer prorpe iitntaivie dnas le cdare de coninsges connues.

Durant ce tepms d'astreinte, ils ne droevnt pas exécuter de tvaaril effectif (comme des rondes, par exemple) et ils denovrt être leribs de vaequr à lrues ouapotniccs personnelles.

Article 22.2 Organisation des astreintes

Dans tuos les cas et puor filaceitr l'organisation de ces antetreiss par roulement, celles-ci prnuorot cnorcneer d'autres ibememuls que cuex dnout les salariés snot chargés habituellement.

La ptiamomrgon ideivlldiune des aieertsnts srea effectuée après coecorntainn ernte l'employeur et les salariés concernés. Elle dvera être portée à la cssancaionne de ces salariés au monis 15 juors à l'avance, suaf cncotacersins ecnlpotelnieexs dnas lqeellsus ce délai est ramené à 1 juor franc.

Article 22.3 Compensation des astreintes

Le tpmes de ces antrsietes diot farie l'objet d'une cnimsopteoan attribuée suos fomre de rémunération en espèces ou en nruate ou suos frmoe de repos. L'avantage en ntarue que cuttnsioe la gratuité éventuelle du lnogmeet attribué cmroe aecessicre du coatnt de traavil puet être, en tuot ou en partie, la ctarreonipte de ctete astenire dnas la ltiime de ce qui, le cas échéant, est déjà pirs en compte, au ttrie du loyer et des cearhgs dnas le sialrae burt rémunérant la durée équivalente ou réelle de tiaavrl effectif.

En tuot état de cause, puor cquahe hruee d'astreinte, la caneotmpoiss ne puorra pas être inférieure aux pnerhacis sanivuts :

- en cas de reops ; 12 % du tpmes d'astreinte dnarut les juors ouvrables, vnenat en déduction du tpmes nmamroenit travaillé la sinamee sviuante ou le mios suivant, ce pcgruoetane étant porté à 20 % puor des atersetnis effectuées dnrut le ropes hoimddbbaaree cvnionneotel et les jorus chômés ;

- en cas de coaeitopsnmn financière en espèces ou en nuarte ; 12 % de la rémunération miailmne ceietoovnnllne hriraoe (complément différentiel compris), hros la gaociirtitfan de fin d'année et la prime de vacances, du 1er ccfieeofnit hiérarchique de la catégorie d'emplois cnrprtdeosanoe (G1, EE, OE), ce prgtnuoecae étant porté à 20 % puor des atesiertns effectuées drnuat le rpeos hiambdoarede coienneovnnl et les jours chômés.

Article 22.4 Contreparties des interventions

Lorsque le salarié placé en ainertste est appelé à ieinnetrvr puor un taairvl eicfteff au sverice de la société, le tpmes copardeosnrnt srea considéré comme une période de taairvl efceitff et dnoc décompté et rémunéré comme telle.

Les salariés à tpmes pieln siomus à la durée légale du taairvl ou à une durée équivalente rnevcoet un peenaimt de ces hreeus cfronmoe au régime légal ou conneenvitnol abllapcipe dnas la société puor les heurs supplémentaires et les salariés à tpmes paiertl rcerevnot un piemenat de ces heeurs dnas les cnidotions légales ou ceonvtlilnnonees alplpcaibes au régime des hurees complémentaires.

Toute intneivoretne effectuée puor ogsinaer des meuress de sauvetage, de prévention d'accidents iteimnms ou puor réparer en cas de pnae ou d'incident seunrvu sur des matériels ou des iaostalntinls nécessaires au fctoeonnimnt nramol des ielmmbs dnenora leiu à roeps cmupsteaoner d'une durée égale au rpoes supprimé, si elle a eu puor effet de serpsdsue le rpoes quideiotin légal ou le rpoes hebdomadaire.

Article 23 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Le diort au congé s'apprécie en référence à une période qui s'étend du 1er jiuin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Il est accordé à tuos les salariés des congés payés à sraiale entier, dnas les cdnioontis fixées par les aticlrs L. 3141-1 et svnaitus jusqu'à cenrocncrue de 30 juors ourlaebvs puor une année complète d'activité.

Il est accordé à tuot le pnesnreol un congé supplémentaire de 1 juor par 5 ans d'ancienneté.

L'ordre des départs en congés srea fixé cuaqhe année anavt le 1er avril, par la direction, après ctslatinuoon des délégués du personnel.

Dans les 30 juors qui précèdent la dtae prévue puor le congé, l'ordre et les deats de départ fixés par l'employeur ne pnvuet puls être modifiés, suaf cecrtosicnnas exceptionnelles.

Lorsqu'un salarié pnerd son congé, il puet demander, aavnt de partir, à poeivercr ses apitmpnenetos puor la durée du congé.

En cas de rappel par la société pnaednt la période de congé, le salarié intéressé arua diort à 2 juors supplémentaires de congés axluques s'ajouteront les délais de tornapsrt ; ses fiars supplémentaires de vagoye lui snoret remboursés.

Article 24 - Congés spéciaux

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Des congés spéciaux aevc ntieteamrt srnoet accordés à tuot le pnooesrel dnas les coiancscnerts snuievts :

Mariage :
??du salarié : 5 juors ouvrables?;
??d'un enfant du salarié : 2 jorus ouvrables.

Pacs :
??du salarié : 4 juors ouvrables.

Naissance ? atdiopon :
??d'un ennfat du salarié : 3 juors ouvrables.

Décès :
??du conijnnot ou du cnbuoicn noirote svrauvint non séparé de diort ou de fiat du salarié, ou du patrnairree aqeuul le salarié était lié par un pcate cvuil de solidarité : 3 jorus ouvrables?;
??du père, de la mère : 3 juors ouvrables?;
??du beau-père, de la belle-mère : 3 jorus ouvrables?;
??d'un enanft : 5 jrous ouvrables?;
??d'un frère ou d'une s?ur : 3 juors ouvrables?;
??des grands-parents du salarié ou de son cinoonjt : 1 juor ouvrable.

Handicap :
En cas d'annonce de la svanuenrce d'un hnaaicdp cehz un enfant : 2 juors ouvrables.

Les congés motivés par un mgjaare ou un décès snot accordés au mnoemt du miargae ou du décès.

Les congés de ncaanisse ou d'adoption dnvoeit être pirs dnas les 15 juors de l'événement.

Si le salarié se tuovre en congé normal, le nborne de juors de congés corapnroensdt au congé spécial est reporté dnas le diort à congé du salarié.

Pour la bonne macrhe du service, la dtae fixée iietliennamt puor la rierpse du tvaaril à l'issue du congé noraml ne puet être modifiée unilatéralement par le salarié.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de rutoe aller-retour puet s'ajouter au congé ppmeeorrrnt dit, délai smious au même régime que ce congé?; le délai est fixé à 1 juor lqrsoue le trejat aller-retour est corpims etnre 400 et 600 kilomètres et à 2 jrous lursoqe le tarjet aller-retour dépasse 600

kilomètres.

Article 25 - Service national

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Les règles applicables aux salariés appelés ou rappelés au service national ou tneus de participer à l'appel de préparation à la défense sont fixées par les articles L. 3142-71 à L. 3142-77 du code du travail.

Article 26 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

La rémunération minimale brute garantie conformément à chaque échelon défini dans les échelons est fixée dans les annexes de la deuxième partie de la présente convention.

Article 27 - Indemnités-Primes et allocations

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Taux

Après 3 ans révolus d'ancienneté au même échelon hiérarchique, une prime d'ancienneté est versée mensuellement à chaque salarié, excepté les cadres classés dans l'une des catégories G7 à G9 de la grille applicable aux personnels administratifs.

Cette prime représente pour chaque salarié concerné 0,6 % de son salaire brut mensuel de base par année révolue d'ancienneté depuis sa promotion au dernier échelon hiérarchique de son emploi ou, à défaut, de son recrutement.

Cette prime d'ancienneté prendra effet par périodes telles que les années de service ne dépassent pas un an par période de cette base de calcul qui englobe la prime ou gratification, tout avantage en nature et toute autre supplémentation.

Durée

Le pourcentage effectif est déterminé par le nombre d'années pouvant être pris en compte au titre de la prime d'ancienneté et qui est limité à 18 ans (= 10,8 %) pour les catégories bénéficiaires de cette prime.

Disposition dérogatoire

Cette prime pourra toutefois être réduite ou supprimée pour tout ou partie du personnel, si un accord d'entreprise est conclu pour faire bénéficier le personnel concerné de dispositions au moins aussi avantageuses que la prime ou la part de prime ainsi supprimée, notamment dans le cas de réduction du temps de travail effectuée en moyenne pour tout ou partie des salariés antérieurs.

Modalités d'application

Lors de l'entrée en vigueur des dispositions du présent article ou, le cas échéant, pour tout accord d'entreprise y dérogeant ou, enfin, à l'occasion de chaque promotion hiérarchique :

1° L'ancienneté acquise excédentaire sera intégrée dans le salaire de base de telle façon que le salaire effectif ne soit pas inférieur au même.

2° La part de prime résultant de l'ancienneté excédant le nouveau plafond ne pourra pas servir à financer l'éventuel ajustement à la hausse de l'ancien salaire de base nécessité par le respect de

l'application de la prime applicable. Le montant de cet ajustement sera, par ailleurs, et s'il y a lieu, pris en compte dans le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté.

A titre transitoire et pour faciliter la transition de l'ancien au nouveau système de rémunération de l'ancienneté :

1° L'ancienneté retenue lors de la mise en œuvre du nouveau dispositif sera celle prise en compte jusqu'alors par l'entreprise.

2° Le taux sera calculé au prorata du nombre de mois d'ancienneté, soit 0,05 % par mois d'ancienneté révolue et restera inchangé jusqu'à ce que le salarié concerné atteigne l'un des pourcentages suivants de calcul de la prime (3 ans = 1,8 %, 6 ans = 3,6 %, 9 ans = 5,4 %, 12 ans = 7,2 %, 15 ans = 9 %, 18 ans = 10,8 %).

Article 28 - Gratifications et primes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 28.1

Gratification de fin d'année

Une gratification, qui ne saurait être inférieure au salaire du mois de décembre, est attribuée au personnel. Elle est payable au mois de décembre de l'année en cours, sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui ferait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième.

Le salaire pris en considération est le salaire brut de base du mois, y compris la prime d'ancienneté, lorsqu'elle existe, mais à l'exclusion de toute autre prime, des heures supplémentaires et des avantages en nature.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie non indemnisée dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessous (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, l'indemnité de fin d'année est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

Article 28.2

Prime de vacances

Il est attribué à tous les salariés une prime annuelle de vacances qui est réglée avant le départ en congé par le personnel pendant la période légale des congés (1er mai - 31 octobre) sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui ferait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième. Cette prime, dont le montant est fixé par chaque société, ne saurait être inférieure à 820 ? brut. Elle se rapporte à la période de référence comprise entre le 1er juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, la prime de vacances est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

Article 28.3

Substitution

Les sociétés qui visent précédemment, sous des appellations diverses (prime de bilan, prime d'objectif, prime d'assiduité, prime de gestion, etc.) des primes et/ou des gratifications d'un montant global au moins égal à celles prévues aux articles 28.1 et 28.2 ci-dessus, ont la faculté de ne pas appliquer les dispositions des 2 articles précédents.

Article 29 - Maladie

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Dès lors qu'un salarié a acquis une ancienneté de service continue en fonction de son coefficient hiérarchique dans les établissements suivants :

- 1 mois pour les G1, EE, OE ;

- 6 mois pour les cadres ;

- 3 mois pour les autres coefficients, il lui sera accordé, en cas de maladie dûment constatée, une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités qui lui sont versées au titre de l'assurance maladie et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux strués par le salarié à ses frais.

Cette cotisation complémentaire bénéficiera au salarié, sous réserve que celui-ci ait justifié de sa maladie dans les 48 heures, dès que son droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie lui sera ouvert par la sécurité sociale.

En aucun cas, le salarié ne pourra bénéficier d'une rémunération nettement supérieure à celle qu'il reçoit lorsqu'il est présent.

Cette indemnité continue sera servie pendant une durée de 1 mois, et pendant les 45 jours suivants, elle sera réduite de moitié. Toutefois, pour les salariés ayant plus de 2 ans révolus d'ancienneté, celle-ci sera portée à 3 mois.

A l'expiration du délai d'indemnisation conventionnelle, la société appréciera si l'intéressé doit être placé en disponibilité, avec éventuellement possibilité de son salaire pour une durée déterminée ou, au contraire, s'il y a lieu de pourvoir immédiatement à son remplacement.

Pour le calcul de la période d'indemnisation, il sera tenu compte des indemnités continues déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié.

Article 30 - Maternité-Adoption

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Pendant le congé légal de maternité ou d'adoption, il est versé mensuellement à la personne en arrêt de travail une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités auxquelles elle a droit au titre de l'assurance maternité et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux versés par le salarié à ses frais.

Article 31 - Accident du travail-Maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, le salarié blessé ou malade a droit pendant son absence, et jusqu'à consolidation de sa blessure ou jusqu'à sa guérison, au maintien de son salaire intégral, déduction faite des indemnités versées par la caisse de sécurité sociale et de toute autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux versés par le salarié à ses frais.

Article 32 - Allocation en cas de décès

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Lors du décès d'un membre du personnel et à défaut d'assurance groupée contractée par l'organisme, une allocation est versée au conjoint ou au conjoint non séparé de droit ou de fait du salarié décédé, ou au conjoint auquel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, ou à ses enfants ou, à défaut, à toute personne qui était à sa charge au sens du code général des impôts.

Le montant de cette allocation est déterminé sur des bases indiquées à l'indemnité prévue à l'article 33.1 ci-après.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale de rattachement et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiée (arrêté du 22 juin 2001, art. 1er).

Article 33 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Article 33.1

Tout salarié partant volontairement en retraite après 10 années révolues d'ancienneté de service continu perçoit une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans la société.

Cette indemnité est au moins égale à 1,5/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté dès la onzième année.

Article 33.2

En cas de mise à la retraite décidée par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 19 ci-dessus, le salarié concerné recevra une indemnité calculée en fonction des éléments suivants. Cette indemnité sera égale et/ou portée à :

? ? jusqu'à 8 ans révolus de services accomplis : l'indemnité légale de mise à la retraite ;

? ? après 9 ans révolus de services accomplis et jusqu'à 25 ans révolus : 2,7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois, majorés de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, sans toutefois pouvoir dépasser 7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois ;

? ? au-delà de 25 ans révolus de services accomplis : l'indemnité légale de mise à la retraite.

Article 34 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

En cas de licenciement, et sous réserve que celui-ci ne soit pas motivé par une faute grave, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté sera indemnisé au service de la société d'une indemnité égale à 1/5 de mois de salaire par année de service.

Si le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, il doit au salarié après 4 ans de service un montant dans la société à une indemnité se situant à l'alinéa précédent et qui ne saurait être inférieure à 1/3 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté de services continus.

Après 4 ans de service accomplis dans la société, en cas de licenciement pour motif économique, les indemnités définies ci-dessus - alinéa 2 - sont majorées de 25 %. Cette majoration est de 50 % si le salarié concerné par ce licenciement économique est âgé d'au moins 50 ans.

Le salaire pirs en considération puor le ccuall de l'indemnité de liicnmenecet est le siralae burt de base, y cmirpos l'ancienneté, du denreir mios précédant la nifottciaoin du licenciement, augmenté du 1/12 des compléments cnvnnetlenoios de slaarie (gratification et prmie de vecacnas ou lerus équivalents).

En cas de rémunération variable, la pitare vlaiarbe du salaire à prdrene en considération srea calculée soeln la législation en vigueur.

(1) Les mofdaiocitins apportées par l'article 38 de l'avenant du 22 juin 2017 snot elxecus de l'extension dnas la meruse où l'article 38 proospe une msie à juor de la covonntein ccoielvlte sur les disitisonops isesus de la loi du 25 juin 2008 qui snot désormais obsolètes du fiat de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 sbremptee 2017 rivtelae à la prévisibilité et la sécurisation des rnttieoas de tavrail et du décret n° 2017-1398 du 25 stpbemree 2017 protant reiaivolstarn de l'indemnité légale de licenciement. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 35 - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Les frias de déplacement engagés par le pneesonrl puor l'exécution de luer mission ou lrqusoee le salarié diot se rrnde par ses porpres myones sur un leiu de tairavl différent de culei de son potse de taravil heautbil (siège, atelier, aegcne décentralisée, leiu d'affectation, etc.), snot remboursés sur purcdootin de dtmcneous justificatifs.

Les ciintodnos de rroboeemunmset snot déterminées par la société qui peut, notamment, peafnonlr le mtaonnt des dépenses remboursables.

Le rsenmoebriumt des dépenses engagées puor l'usage d'un véhicule atboomile pnoneesrl ne porrua être supérieur au mantnot du barème ronencu par la dctiroein générale des impôts au trtie des faris professionnels.

Les salariés autorisés à ustliier un véhicule peenornsl puor lures déplacements psrllfineenoos devront, sur dnmaede de luer employeur, être en mrseue de jitisuefr de l'assurance adéquate.

Pour les tatejrs effectués ertne le dimoicle et le leiu de travail, les ianieinntosdms légales éventuelles prévues s'appliqueront.

Une indemnité de reaps - dtie pimre de pianer - diot être versée puor imeeinnsdr les frais occasionnés par la prsie du déjeuner en droehs des lieux hlitbeuas de tairavl ou de ralliement.

Elle n'est pas due lqsuore :

- le salarié prned eemienfftcvet son repas à dmiiloce ;
- il existe un lcaol équipe sur le cnthiaer ;
- le repas est pirs en crghae financièrement par l'employeur ;
- il est fuorni au psnerenol des tickets-restaurant.

La pirme de pianer est égale à 2 fios la vuelar du miiuumnm

garantie, tel qu'il est fixé caquhe année par l'ACOSS (Agence clnratee des oarngsimes de sécurité sociale).

Article 36 - Vêtements de travail

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La fururintoe et le rmenoveellnuet des vêtements de taravil de bsaee nécessaire à l'exercice des foncnoits du salarié, ainsi que les équipements de pteniotors idielvluides de sécurité et d'hygiène snot à la cahрге de la société. La nature des pitoroencts ainsi que luers fréquences de rnmInvoeleuet srenot discutées dnas cuqahе ersnrtpiee avec le CHCST ou à défaut avec les représentants du personnel.

Article 37 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Un exilaerpme de la présente cnitovneon cvletiolce diot être remis par l'employeur à tuot le pnrseuoel en palce et à tuot nueovl embauché.

Par ailleurs, au menmot de l'embauche, il est fnuori au salarié une ncoite d'information rtivaele aux texets ceninntnveoos aacleipbbs dnas l'entreprise ou l'établissement.

Enfin, l'employeur diot fiunorr la liste des mciotiaifonds apportées à la ceoinotvnn cltocvleie :

- au comité d'entreprise et aux délégués du penseornl ;
- aux délégués syndicaux.

A défaut de représentants du personnel, la liste aelunne des montocifdiias apportées à la cioonntven ccllvloetie est communiquée aux salariés.

Article 38 - Intéressement

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Chaque société amynoe et fdaitnon d'HLM dépourvue d'accord d'intéressement egrganea les démarches irnentes appropriées et cornofmes aux teetxs légaux en viuuegr puor teetnr de ccurlone un tel aroccd au bénéfice de l'ensemble du personnel.

Article 39 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Chaque société amyonne et fdoitnaon d'HLM dépourvue de régime de prévoyance et de complémentaire maadile bénéficiant à l'ensemble du porenensl engage les démarches appropriées à la msie en palce d'un tel dispositif.

TEXTES ATTACHÉS

Classifications et dispositions spécifiques aux personnels employés, agents de maîtrise et cadres Annexe I du 27 avril 2000

Article 1 - Les nouvelles modalités de classification des emplois

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

1. Préambule

Cet accord constitue la norme essentielle des dispositions relatives à la classification des personnels employés, agents de maîtrise et cadres.

Compte tenu de la très grande hétérogénéité des situations de travail des personnels employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises pour l'habitat pour des appartements d'emploi identiques, y compris au sein de chaque secteur ;

Compte tenu du respect de la diversité des modèles organisationnels des entreprises qui comprennent la branche et qui agissent avec leur libre arbitre et en fonction des conditions et spécificités qui sont les leurs ;

Compte tenu du caractère évolutif des emplois de la branche, notamment récemment qu'au cours de ces dernières années,

il a été retenu le principe, pour éviter toute ambiguïté, de ne mentionner dans l'accord niatoan de classification des emplois des personnes employés, agents de maîtrise et cadres ni des emplois d'emploi, ni activités concrètes, ni emplois repères, ni même les appellations d'emplois communément utilisées.

L'objectif est donc bien de parvenir à évaluer équitablement les emplois réels (nécessairement décrits dans les entreprises) au moyen de la grille d'évaluation critérielle négociée au niveau de la branche. Il ne s'agit en aucun cas d'évaluer le travail de l'emploi. Il est impératif de se reporter au guide d'utilisation, outil de travail et d'interprétation, pour son application dans les entreprises.

2. Les étapes de la mise en oeuvre

a) La détermination du travail réel

Les entreprises doivent impérativement élaborer les descriptions des emplois tels qu'ils existent dans l'organisation. Ils doivent motiver :

- l'appellation de l'emploi ;
- la mission générale de l'emploi ;
- les activités constitutives de l'emploi ;
- les connaissances, ou compétences requises pour la réalisation de l'emploi.

Dans le but de favoriser l'acceptabilité du travail descriptif, d'une part, et de favoriser le dialogue social, d'autre part, il est bien sûr conseillé de traiter cette question de la manière la plus ouverte et la plus transparente possible.

Ce travail doit être réalisé :

- soit par la formation des personnes habilitées en matière de travail descriptif et par ailleurs en accord avec les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel présents dans l'entreprise ;

- soit par la formation des personnes habilitées ou avec l'appui d'un groupe de travail si la première solution n'est pas réalisable.

En tout état de cause, la validation des descriptions par la hiérarchie et les salariés concernés est recommandée.

b) La méthode d'évaluation

Les critères utilisés :

La méthode de classification repose sur quatre critères et la déclinaison de ces critères en niveaux. Le choix de ces critères s'est fait en fonction des caractéristiques des branches pionnières dans le domaine de la cohérence avec ceux retenus pour la classification des personnes d'immeuble signée en 2000 (deuxième partie, annexe II), c'est-à-dire un principe de simplicité, de légitimité et d'harmonie globale en vue de faciliter les relations entre les emplois retenus des 2 grilles.

Ainsi, la technicité, le relationnel, l'autonomie et la responsabilité sont les critères (très proches dans son esprit de la « classification des personnes d'immeubles » utilisée pour les personnes d'immeubles) avec d'éventuelles déclinaisons (pour le relationnel et l'autonomie), ont été utilisés.

Chaque critère est décliné en 8 niveaux (cf. présentation ci-dessous), du moins qualifié au plus qualifié, afin d'assurer une hiérarchisation aisée entre les différents emplois.

La technicité

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

1	L'emploi consiste à des activités simples, à l'application de procédures habituelles, à l'utilisation d'outils courants.
2	L'emploi consiste à des activités simples, à l'application de procédures habituelles ou à l'utilisation d'outils courants nécessitant une expérience antérieure minimale.
3	L'emploi consiste à l'application d'une technique particulière.
4	L'emploi se caractérise par la maîtrise d'une technique particulière permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés ou issus de problèmes diagnostics.
5	L'emploi se caractérise par des actes professionnels impliquant des études techniques ou scientifiques et des opérations d'amélioration des modalités de gestion ou de réalisation.
6	L'emploi se caractérise par la réalisation de missions générales ou d'expertise destinées à optimiser ou améliorer des procédures ou des systèmes existants.
7	L'emploi se caractérise par la réalisation d'études prévisionnelles destinées à élaborer des préconisations d'évolutions en matière de fonctionnement ou de développement.
8	L'emploi se caractérise par le recours à des méthodes théoriques pour définir des normes ou des méthodologies d'action visant à assurer la pérennité de la structure.

Le relationnel

Quatre sous-critères précisent l'exigence relationnelle : les échanges, la communication, la négociation, l'animation ou encadrement. La détermination du niveau se fait au regard des éléments qui caractérisent le mieux l'emploi au regard de l'emploi.

NB. - Le sous-critère « Ainaoimn ou eedarmnet » reconnaît tout ce qui a trait au management de personnes, de la supervision

thiucnqee à la rialotn hiérarchique. Les tmeres utilisés ne préjugent pas du statut. Le fiat de ne pas être en stutiioan d'encadrement n'interdit pas l'attribution d'un nvieau erte 4 et 7.

1	Echanges : Echanges d'informations élémentaires et convivialité.
2	Echanges : Echanges nécessaires pour la réalisation des tâches.
3	Echanges : Echanges nécessitant une prise en compte de la compréhension de l'interlocuteur : explications, démonstrations, etc. Communication : L'emploi nécessite une adaptation de la communication à la diversité des interlocuteurs et à la variété des messages. Négociation : L'emploi consisterait à des négociations internes ou externes avec un type d'interlocuteurs.
4	Communication : L'emploi nécessite de pouvoir influencer le point de vue, les idées, le comportement d'autrui. Négociation : L'emploi consisterait à des négociations internes ou externes avec des types d'interlocuteurs variés. Animation ou encadrement : L'emploi consisterait à accompagner des personnes de personnels.
5	Communication : L'emploi nécessite la connaissance et la maîtrise de techniques de communication pour faire face à des enjeux importants. Négociation : L'emploi consisterait à des négociations internes ou externes avec des enjeux budgétaires significatives. Animation ou encadrement : L'emploi consisterait à accompagner des personnes de façon durable.
6	Communication : L'emploi nécessite d'assumer des fonctions de représentation par délégation. Négociation : L'emploi nécessite de pouvoir engager l'entreprise sur des enjeux financiers ou budgétaires d'une portée stratégique de l'entreprise. Animation ou encadrement : L'emploi consisterait à accompagner des personnes de façon durable.
7	Communication : L'emploi nécessite d'assumer entièrement la fonction de représentation dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs. Négociation : L'emploi nécessite de mener des négociations stratégiques. Animation ou encadrement : L'emploi consisterait à accompagner des personnes de façon durable.
8	Animation ou encadrement : L'emploi consisterait à accompagner des personnes de façon durable.

L'autonomie

Trois sous-critères précisent l'autonomie : la nature des instructions, l'initiative de réalisation, la nature des contrôles. La détermination du niveau se fait au regard des éléments qui caractérisent le mieux les conditions de l'emploi.

1	Nature des instructions : Toutes les activités sont définies en amont ou font l'objet d'instructions détaillées. Initiative de réalisation : Appliquer en l'état un modèle limité de situations standard. Nature des contrôles : L'activité est contrôlée par une supervision proche.
2	Nature des instructions : Les activités sont définies pour l'essentiel au niveau précédent mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conduisant à des situations expressément décrites. Initiative de réalisation : Rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les solutions adaptées à appliquer en l'état. Nature des contrôles : L'activité est la plupart du temps facilement contrôlable, notamment à la demande de l'intéressé.
3	Nature des instructions : 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. Initiative de réalisation : Adapter les outils connus aux problèmes rencontrés. Nature des contrôles : L'activité est contrôlable par une supervision non systématique.
4	Nature des instructions : Les objectifs à atteindre dans le respect des règles de gestion sont clairement définis par le niveau supérieur. Initiative de réalisation : Adapter des solutions connues à des problèmes nouveaux. Nature des contrôles : L'activité est contrôlée a posteriori. L'assistance est possible mais doit être sollicitée. Elle ne peut être ni forcée ni directe.
5	Nature des instructions : L'emploi participe à la définition des objectifs et des moyens dans son domaine d'activité. Initiative de réalisation : L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements rencontrés au quotidien. Nature des contrôles : Le contrôle passe par des évaluations régulières et porte sur les réalisations ou les écarts entre objectifs et réalisations.
6	Nature des instructions : L'emploi définit les objectifs dans son secteur d'activité et propose les moyens nécessaires. Initiative de réalisation : L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements majeurs. Nature des contrôles : Le contrôle porte sur les réalisations de l'année écoulée ou les écarts entre objectifs et réalisations.
7	Nature des instructions : L'emploi participe à la définition des objectifs stratégiques, de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise. Initiative de réalisation : L'emploi nécessite la capacité d'arbitrer entre différentes options ou de définir de nouvelles manières d'action générales. Nature des contrôles : Les plans d'action annuels ou pluriannuels permettent de contrôler à moyen ou long terme les missions conduites.

	Nature des objectifs : L'emploi définit les objectifs stratégiques, l'organisation et les moyens généraux de l'entreprise.
8	Initiative de réalisation : L'emploi nécessite une capacité d'innovation propre à assurer la pérennité et le développement de la structure.
	Nature des contrôles : Les contrôles s'exercent par l'instance dirigeante ou les partenaires externes.

Les étapes de l'évaluation

1. On détermine pour chaque emploi le niveau qui correspond le mieux dans ceux décrits pour chaque critère en s'interrogeant sur le niveau global d'exigence requis dans l'emploi.

Il s'agit de mesurer ce qui est nécessaire pour maîtriser l'emploi et non le niveau de compétence ou de performance du titulaire.

S'il existe le plus souvent une concurrence entre les niveaux retenus dans chacun des critères, il est néanmoins manifestement possible d'attribuer pour un emploi donné un niveau final dans un critère et un niveau plus inapproprié dans un autre.

2. On procède à l'addition des 4 niveaux (niveaux) obtenus dans chaque critère.

3. On obtient ainsi la cotation globale de l'emploi, qui se situe entre 4 (valeur minimale, soit niveau 1 dans les 4 critères) et 32 (valeur maximale atteinte dans l'ensemble des critères, soit niveau 8 dans les 4 critères).

4. On se reporte au tableau de classement (point III) pour déterminer le niveau de classification, le type de fonction et le salaire minimum de l'emploi.

En conséquence, la seule méthode fiable pour classer chaque emploi (pour y affecter ensuite un type de fonction et en déduire le salaire minimum correspondant) consiste à recourir aux différents critères et à leurs niveaux.

La responsabilité professionnelle

1	Contribution de l'emploi limitée au champ strict de la fonction.
2	Contribution de l'emploi limitée à l'organisation d'une équipe de travail interne ou externe.
3	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein de l'équipe de travail.
4	Contribution de l'emploi à l'organisation d'un secteur d'activité.
5	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein d'un secteur d'activité.
6	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein de plusieurs secteurs d'activité.
7	Contribution de l'emploi déterminante sur le fonctionnement général de l'entreprise.
8	Contribution de l'emploi déterminante sur les résultats de l'entreprise.

c) L'évaluation

Tous les emplois réels dans les entreprises ont vocation à être évalués au travers de la méthode décrite ci-dessus (cf. b).

Néanmoins, à la condition qu'un accord de méthode soit conclu entre les partenaires sociaux de l'entreprise (avec les représentants du personnel), ceux-ci peuvent choisir d'évaluer un nombre restreint d'emplois pris en compte au moins 80 % des salariés, en veillant à ce que les emplois les moins qualifiés soient concernés. Les emplois hors du champ de l'accord sont donc affectés dans une des catégories attachées aux minima statutaires et bénéficient de l'appellation du type de fonction (cf. annexe I). Les salariés titulaires de ces emplois peuvent néanmoins demander à l'employeur de justifier l'affectation au sein d'une classe au travers des critères et des degrés : l'employeur est tenu de leur répondre dans un délai de 1 mois.

d) Le processus d'évaluation

Dans le but de favoriser l'acceptabilité du processus d'évaluation, d'une part, et de favoriser le dialogue social, d'autre part, il est également possible de mettre en œuvre de la manière la plus appropriée et la plus possible.

Le processus de cotation doit être réalisé :

- soit par la formation des équipes de travail en mode participatif et paritaire en associant les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel présents dans l'entreprise ;

- soit, à défaut, par la formation des équipes de travail ou avec l'appui d'un groupe de travail si la première solution n'est pas réalisable.

Les éléments fournis dans le questionnaire doivent permettre une évaluation objective à travers chacun des critères, de manière à pouvoir les mettre en regard sur un même contenu de travail. Les critères étant communs à tous les emplois, ils concernent les compétences nécessaires entre tous les métiers exercés. C'est la combinaison des critères qui rend l'évaluation globale pertinente et qui conduit à la hiérarchisation dans les différents niveaux de la classification.

En tout état de cause, la validation de cette cotation par la hiérarchie et les salariés concernés est recommandée.

Article 2 - La rémunération

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Pour chacun des emplois réels décrits dans les entreprises, la rémunération est déterminée dans le respect du salaire minimum tel qu'il est fixé ci-après pour les salariés à temps plein dont la durée habituelle de travail est de 35 heures en semaine de l'article 1er de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ou d'un accord d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Pour tenir compte de la diversité des modes de rémunération observée dans la branche des sociétés anonymes d'HLM et ne pas pénaliser ceux qui accordent des avantages supérieurs aux dispositions conventionnelles, le respect des rémunérations minimales s'appréciera, soit mois par mois au regard du barème mensuel, soit en fin d'année au regard du barème annuel, selon que le fonctionnement de la rémunération est scindé en deux périodes (aux deux périodes de l'année) ou qu'il est propre à l'entreprise dans des conditions de l'usage, ou résultant d'un accord ou d'une convention d'entreprise (barème annuel). Pour un même salarié, l'employeur sera donc réputé avoir respecté son obligation de rémunération minimale garantie, dès lors qu'il aura versé l'un (barème mensuel) ou l'autre (barème annuel) des montants correspondants à la catégorie de rattachement de ce salarié.

Les rémunérations du barème annuel s'entendent y compris la gratification de fin d'année, la prime de vacances, tout avantage en nature et toutes autres primes ou gratifications accessoires ayant un caractère de fixité, de généralité et de constance, mais hors la prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions conventionnelles ci-dessus.

Les rémunérations du barème mensuel s'entendent y compris tout avantage en nature et toutes autres primes ou gratifications accessoires ayant un caractère de fixité, de généralité et de constance, mais hors la prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions conventionnelles ci-dessus.

Toutefois, pour tenir compte de l'importance de l'activité, de l'importance de l'activité, de l'importance de l'activité et de l'importance de l'activité, les sociétés peuvent décider d'appliquer à un salarié ou la totalité de leurs salariés des rémunérations supérieures à ces minima.

Pour les salariés exerçant des fonctions particulières et rémunérés à la commission, ce sont les conditions de travail et / ou les accords d'entreprise, ou les usages internes, qui définissent leurs conditions de rémunération. Leur rémunération minimale fixe ne sera toutefois pas inférieure à 80 % du minimum prévu pour le niveau hiérarchique auquel ils seront classés, et une

cuslae particulière ganirtara à ces salariés 100 % de cette rémunération mmialnie catégorielle dnas l'hypothèse où la somme du saailre fxie et des csonomisms lui saeirt inférieure. Le neaovu barème vltraes 2008 ci-dessous n'est appcalilbe qu'aux sleeus sociétés ayant décidé d'anticiper la dtae d'application au puls trad de la noevllue ciaioilssfactn dnas les eterieprsns fixée au 1er jluelit 2009 (cf. ponit 3. 2 ci-dessous). Les vrluaes des siaaelrs mnimia snot les mêmes que cleels de l'ancienne girllle à l'exception du pmireer naeviu qui a été supprimé.

(voir tteexs salaires)

Article 3 - Mise en oeuvre dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

3. 1. Itiooanrmfn des salariés et rruoces

L'employeur dvrea infemorr cqaue salarié de son neuvaou caseslment par écrit au mnios 1 mios avant l'entrée en veiuugr de celui-ci. En cas de cioaetotntsn iiiielludndve de ce novuaeu classement, le salarié puet deadnemr à l'employeur un emeaxn de sa sitoituan au sien d'une comssomiin d'interprétation créée dnas l'entreprise (à luelqlae partnieicpt oaoinrieltgtemt les délégués syaudincx ou, à défaut, les représentants du peesonrnl ou, à défaut, un tiers, apreatnanpt à l'entreprise, cohii par le salarié). Dnas un délai de 1 mois, l'employeur dreva faire connaître sa décision argumentée au salarié.

Les itacnsens représentatives du pneroesnl et les délégués sianudyx sernot informés de l'avancement du puosrescs et des difficultés éventuelles rencontrées puor psnnioeotr cucahn des salariés. En cas de difficulté persistante, non résolue par les menyos et fmores arrêtees au naeviu de l'entreprise, la cmssiomon nnoailtae pariairte prruoa être siisae du ltiigepar l'intermédiaire de l'un de ses mbeerms titulaires (1) dnas le cdrae et les cidnnotois prévus à l'article 8 de la ctineovnon ctcllevioe nationale.

3. 2. Fimraoton des pitraeeanrs sicuaox

à l'application de la nvlouee cisitoficlasan

a) Il est cnoenvu que des fmorontias soernt organisées par la fédération et co-animées aevc le consultant-sociologue du taavirl qui a accompagné la cosimsiomn ptrairiae nilnoatae eompli et foaiotmrn lros de la cnetoicpon de la glrille de classification. Ces fnirtaomos s'adresseront simultanément à tuos les aurects concernés par la msie en oerve du tetxe (dirigeants, fntocoin RH, oaoinaitgrsns syndicales) et arnuot leiu début 2008. S'ils en epinxermt la ddnmaee et s'ils en ont la possibilité, les représentants nniuootax des eployrmues et des oosartnagniis silyaedcns porronut pcieaptrir à ces fmnitoaros puor témoigner de l'esprit dnas leequl s'est déroulée la négociation.

b) Une plate-forme d'auto-formation sur Ineternt (ou « e-learning ») srea msie à dpiooisistn de cauqhe ctboeaalolurr impliqué dnas la msie en oerve de la cliasisiactfon dnas l'entreprise et délivrera une friootman d'une hreue envrion dnas de cadre.

3. 3. Fmiroaton des cerltoluaaobrs

amenés à cheganr de cffenieicot

Les clurlteboaaors des ESH qui snoret amenés à cnheagr de ciicoffneet du fiat de l'application de la neollvue méthode de cisiftcoaslain bénéficieront d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation, financée dnas le cdare du 0, 5 % professionnalisation, ou à une aiotcn de fooitman isritcne au paln de ftairoomn de l'entreprise.

3. 4. Dtae d'application

Le pnnetnseiimoot des eiolpms dnas la nullvoee gllire de caillistocafsn relève du piouvor de dectriion de l'employeur et derva être réalisé dnas un délai de 18 mios après la suntriage du présent accord, et au puls trad le 1er jelluit 2009.

(1) *Tmrees exlucs de l'extension cmmoe étant crntoerias au prncipie d'égalité, de vealur constitutionnelle, découlant nmaomnett du sixième alinéa du préambule de la Ctisnuotiion du 27 ootrbe 1946.*

(Arrêté du 10 jelluit 2009, art. 1er)

Article - Tableau des types de fonction

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les définitions des 9 tpeys de finooctn snot établies sur la bsae des critères et niveaux, en cmabinnot ces derriens de tlele srtoe qu'il se crée une cohérence glolbae puor ccunahe des nvolleus appellations.

Avertissement

Les apnieolptlas utilisées dnas ce tlebaau snot vaenronmetolit déconnectées de cleles hlnemtileueabt utilisées dnas les epsenirrets : l'objectif est d'éviter d'établir des conrpeodnsecras torp reiapsd ou torp iienutvits snas aivor évalué les eloimps réels (puisque nuos aonvs établi qu'une même allpapteoin puviaot ryeneovr à une très ganrde diversité de situations). Les aaoilptelns de tpey de foinotcn qui sarineet utilisées par les eiretrnepss (« reanbsslope d'unité » par exemple) ne dienovt évidemment pas cuonidre à l'affectation de la csalse corednaotrspne snas avoir procédé à une évaluation au tvrraes des critères.

G1 : Chargé d'activité opérationnelle.

Ces elmiops csenpnodroet à des activités spilems aevc aptaciipon de procédures habituelles, aux échanges élémentaires nécessités par ces activités, à une aoiomtmue faasnit lmareent aepl à des ituotnsirncs détaillées ou à l'application de stounlois standard, à un nveiau de responsabilité n'engageant que la fcoiontn elle-même.

G2 : Chargé d'activité technique.

Ces eolpms ceroedprosnt à des activités s'appuyant sur une tihnuqee particulière nécessitant une expérience antérieure minimale, à des fmores de cucniamoiomtn adaptées à une diversité d'interlocuteurs, à une antimooe povnat cduorioe au coihx de stuonlios sanatdrd mias dnas un crade aléatoire, à un nvaieu de responsabilité puaoonvt eaggner le tvaairl d'une équipe.

G3 : Chargé d'activité qualifié.

Ces eoimpls cdesrnoopnrt à des activités nécessitant l'application d'une thuncqueie plenirnsosoefle précise, à un poovivur d'influence sur le cnpmmrooetet d'autrui, à une aoiomtmue pemtrantet d'adapter des snoitools cnenuos aux problèmes rencontrés habituellement, à un naeviu de responsabilité enagegnat le taravil d'une équipe.

G4 : Rponsseblae d'activité opérationnelle.

Ces eloimps cnnorepoersdt à la maîtrise d'une tquihece pisonnoflrseele (identification et résolution de problèmes), à un puovivoir d'influence sur le conoepremmtt d'autrui, à une aomunioie panmerettt d'adapter des sntloious cunnoes puor firae fcae à des problèmes nouveaux, à un nveiau de responsabilité eaagenngt un suteecr d'activité.

G5 : Repbolsnase d'activité technique-projet.

Ces emoipls creendosrnopt à la nécessité de réagir fcae à des sioiatnats nellueovs et drveises nmomneatt au meyon de diagnostics, à des forems de cooimtnaumcn et de négociation adaptées à tuos tpeys d'interlocuteurs aevc idncnicee budgétaire possible, à une anutmoioie cnunsoaidt à psporeor des soltoinus nouvelles, à un neiavu de responsabilité egnaaegt un steuecr d'activité.

G6 : Reblsnposae d'unité-expert.

Ces elopims cornrdneseopt à la réalisation d'études dnveat codinrue à des pporoitinsos d'amélioration, à la maîtrise de tuneicqhs de cniaoioumtcmn puor fraie fcae à des eujnex ngciaffiiits (notamment feiarncns et en stituoian d'encadrement), à une aoonuitme ptnaertmet de prticipier à la définition des ojifbcets et des mneoyis dnas son domaine, à un niveau de responsabilité tnhcuoat à l'organisation de pileusrus

srueects d'activité.

G7 : Ditceuer d'activité.

Ces eomlps cdensnoorept à la réalisation de mioniss générales ou d'expertise d'naet cirundoe à des préconisations d'évolutions ogelirnsneiatiomans (organisation, procédures, systèmes...), à asemsr entièrement la fctioion de représentation dnas le crade d'enjeux économiques et scoiux majeurs, à une amoitunoe cnaudsot à définir les ocefibjts et moeyns de son sueetcr et à réagir en cas d'événements majeurs, à un neivau de responsabilité tnuahot au fcoonnentmient de puireuls suertecs d'activité.

G8 : Dicueterr de département.

Les eolpmis conresndopert à la réalisation d'études prévisionnelles et à des préconisations en treems de développement de l'entreprise, aux négociations stratégiques, à une aontioume pmnartteet de prpaiitec à la définition des obctjeifs généraux et d'arbitrer ernte différentes oonipts pertinentes, à un niveau de responsabilité thcuant au ftioecnmnnot général de l'entreprise.

G9 : Deagnriit d'entreprise.

Ces epmlis cprosnrndeot à la maîtrise de fodteenms théoriques de nautre à feitalcir la définition des neroms ou méthodologies d'action proreps à asesurr la pérennité de la structure, à l'encadrement de cardes dirigeants, à l'autonomie la puls lgrae puor définir les ojftciebs stratégiques, à un niveau de responsabilité tcunoahot aux résultats généraux et punneiaurlls de l'entreprise.

Article - Guide pour l'application

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Ce giude a été conçu sur la bsaie de tstes de faisabilité effectués dnas spet eetprrens volontaires, aevc la fctioin rsoeescrs hmeinaus et en présence des ooagintsnaris sdclnyiaes ntoelaian et des otgnariionass sciydnlaes ou des représentants du peosrnl de ces entreprises. Tuos ces aetrucs méritent d'être caelersenuumeht remerciés puor luer aprpot ansii que les eerprsnites dnas lequelsels l'intervenant a réalisé ses eneritnes initiaux. Les eeemplxs qui ferignut dnas le présent guide snot tirés de detnpsciors d'emplois réels. Il covneit de s'en iinerspr cmome aatnut d'illustrations qui pveunet euqiepxlr le coihx d'un neivau ou d'un atrue et non cmome des vérités absolues. Ce dcuemt a puor objet de fticaler l'application de la méthode de cfltioicissaan dnas les entreprises. Il dnnoe qeleuqs icinitaodns sur les points les puls délicats à tatierr ou éventuellement stujes à interprétation.

I. - La drceitosipn du trviaal réel

Les ernpietress dveiont impérativement élaborer les drcipeirts des emoipls tles qu'ils etsnxit dnas l'organisation. »

Il s'agit de décrire les eomlps au moenmt de l'entrée en vguuier de la grille. C'est une phhortpoigae à l'instant et non une ptoicjeon ni une pratie de ce qui est effectué ni non puls un prfio d'emploi idéal.

Ces dctifserpis « dveinot monnenteir a mnmiia :

- l'appellation de l'emploi ;
- la msiison générale de l'emploi ;
- les activités cieivintstutos de l'emploi ;
- les cncisnaaneoss ou compétences rsejues puor la réalisation de l'emploi. »

Il s'agit de rmeasslber et de fiamsoelrr tuos les éléments qui deovnt ptrrtmee par la siute de réaliser l'évaluation en évitant le puls pssliboe de se référer à la ccoinasnane iuvttine du ceotnu du tivraal (qui dépend sunoevt de la pcereoptn liée au(x) titulaire(s) de l'emploi. Ce dtecpirsif ne diot dnoc être ni torp sinucct ni eessvxinmeect détaillé et ne diot pas être conodnfu aevc le prfio de poste utilisé puor le recrutement.

II. - L'évaluation au meoyndes critères

L'objectif est ici de meilltuipr les reagdrs sur les eoilpms puor réduire la subjectivité de l'évaluation. Il connevit d'envisager les eplimos de manière segmentée (c'est le rôle des critères) puor mieux en rndree cptmoe glmelbnoeat snas rein ortetme d'important.

Il est particulièrement itarmnpot de gdrear à l'esprit qu'il s'agit bein de l'évaluation des elpomis et non de l'évaluation des tluairits de ces emplois. C'est le ctnoenu du tvaial que la cisaiiflcaston valorise, en acun cas la manière de tavleliarr du

salarié.

La technicité

La « tunciehqe pfeinronesosle particulière » (niveaux 3 et 4) puot être clele d'un elopmi d'assistant(e) piaie ou d'un epomli de ctpblamoe nécessitant la maîtrise de cnoaessnicans ou savoir-faire techniques.

Exemples :

Description d'un eolpmi de technicien(ne) pointmrie sécurité (extrait) :

« - met en oeruve de façon opérationnelle la ptomrgmairoan GE/GR ;

- mtone tenucenieqhmt et anievsammdirtnitet les deiorsss de gors tuaarvx ;

- représente le maître d'ouvrage lros du sviui des chnitaes ldours de GE/GR, éventuellement en paernaairtt aevc la maîtrise d'oeuvre extérieure ;

- arusse le suivi, en particulier, de la démarche Daoitgnsic Qigaluz ;

- s'acquitte de la velile dmerucnoiate liée à la sécurité et aux réglementations (amiante, plomb, etc.) ;

- se cahgre de luer apicpitolan thquience ;

- ptiaprice aux adtaoinptas tnhiceuqes et réglementaires des leetmgons et foyers occupés par des plpitnooaus spécifiques (personnes âgées, handicapées, etc.) ;

- est l'interlocuteur privilégié des opérations revnaelt de la HQE, du développement drulabe et des énergies renouvelables. »

Ces éléments donivet a poirri cuindroe à une évaluation dnas le critère technicité au nviaeu 4 : une tceqnhiue plnsseinfroee particulière s'avère nécessaire et les problèmes identifiés dnas ce crade deniovt être traités.

2. Dicptoisern d'un epomli d'assistant(e) gsotien lotcavie ascaioinitss - haiatbt spécifique (extrait) :

« - pipatcire à l'amélioration des méthodes de gsoeitn et de l'organisation des services, de l'adaptation du poinmtarie ;

- contrôle du cneentmiooenntvnt APL ;

- sviui airtdnimtsaif des cnoovteos de gtoiesn et des redevances, des pojets médicaux, pédagogiques, sociaux, itrlocunteor privilégié des gérants d'habitat adapté ;

- realniots DDASS, DDE, piqtlioue de la ville ;

- renosalsbpe du PIC, deevin des RPA ;

- en cahgre des pôles de cimautocnimon aux htaibtans (journal Etrne nous, lervit d'accueil, charte de services...) et de l'ADP ;

- chargé de la ccoaroritnten aevc les aastoincsios de lotriaaces : secrétaire du CCL, de la cmisioomsn électorale, gritnnieosae des LCR ;

- procédure de ctnotoeriactn PAOLLUS et négociation d'accords cecotffils ;

- est chargé des stuetatqsiis et du bilan social. »

Ces éléments dovinet a pirroi conidure à une évaluation dnas le critère technicité au neviau 5 : des études snot à mener, en prialeticur puor prvnaier à des pnpiioortss d'amélioration des méthodes de gestion.

Le relationnel

Dans un suoci de simplicité, la détermination du neviau se fiat gelmnbolaet en chenraht les éléments les puls pecorhs de l'emploi considéré dnas les différents sous-critères. Il n'est dnoc pas nécessaire que cuhaqe aescpt cndsroerope bein à l'emploi mias il s'agit srotuut de s'assurer que ni le neavu inférieur ni le neviau supérieur ne cernpoodse dgatavane à la siautiton de tarival évaluée.

Ce ponit est particulièrement irnmapott puor le sous-critère « aimitaonn ou enamredcent » qui ne ctioitnuse pas une nécessité puor bénéficier d'un naeviu erte 4 et 7.

La négociation aevc un « tpye d'interlocuteurs » (niveau 3) s'entend comme une négociation de pimere naeviu aevc des itutunecelors présentant les mêmes caractéristiques.

Les « teyps d'interlocuteurs variés » (niveau 4) ne reenoinvt pas au normbe de poneenrssi aevc lellseques on se trvuoe en rialtoen de négociation mias bein à la situation, au rôle, à la fooncitn ou à la quociatifiatln des interlocuteurs.

« Les siutations de srivseouipn tighneue de peenlsnors » (niveau 4) cpsnoedeorrnt aux empolis iulnacnt eslnesmetnileet le contrôle tuhqiene du trvaial confié à d'autres salariés.

« Les suotantiis d'animation d'une équipe de preneolsns » (niveau 5) coenoepsrndrt aux empols dnoc le triuitale cidunot et amnie de manière hliauletbe une équipe sleon les divieercts données par un rsblopesnae habilité. Il s'agit de taertir de la répartition des rôles, de l'organisation matérielle du trvaial ou de la gsoietn du ponneersl au qdiatiuon snas puor autant dsiposor des prérogatives liées à la getiosn des rcoeesurss huaeimns

(évolution pfrslesnenlooe et décisions saaaellris assumées...).

Exemples :

1. Dseiiitrocpn d'un eopmli de chargé(e) d'attribution legemnot (extrait) :

« Réalisation :

- ionfemrr les réservataires des congés ;
- metrte à juor le feiichr des leegntoms dpeilsibons ;
- réceptionner les ddnemeas de lmengeot ;
- s'assurer de la disponibilité et de l'état des lmeetnogs à roeluer ;
- itrruine les diseross de ctuaaidrnde ;
- eritrngeser les paramètres nécessaires à l'attribution du numéro unqie puor les blaureils HLM ;
- aserusr le csmeseantl et l'archivage de tuos les doeuctms inhérents à la foioctntn ;
- établir ou fiare établir les ctnaorts et les cenivntoos particulières liés aux disfitioppss d'aides filnaicatt l'accès au loemnegt (Loca-pass, FSL, buax glissants...) ;
- ttairer et gérer les ddaeemns ou les vteersemns des indemnités d'inoccupation ;
- saisir le résultat des cmmisiosos d'attribution et tntrtermsate les deorssis aux chargés de clientèle/gestionnaires (bailleurs).

Coordination/information :

- ifmnoerr les candidats, les réservataires et les srveices iternnes de la décision de la comomissn d'attribution ;
- mnintear son réseau rtnolneeial avec les différents partenaires.

»
Ces éléments deovint a piorri cidrnoue à une évaluation dnas le critère reentnolail au nevaiu 3 : il fuat être en cnaouiomcmith avec une diversité d'acteurs mias l'emploi ne rriqueet pas de pitecprair aux cmoiimossnss d'attribution ni d'influencer les autres.

2. Dsitpeocrin d'un eplmoi de mgeanar de proximité (extrait) :

« Préparation/conception :

- ppeticariir à l'élaboration des bgduets de piett entretien, de resmie en état des logements, des cherags récupérables et des chaergs non récupérables ;
- pfnaielir les ietrnveniotns sur site, du ponnrees d'immeubles et des enseepirtrs extérieures.

Réalisation :

- tertair et svurie les réclamations tieuhqnecs émanant du secvrie ceilnt et des ceriruros laatceiors dnas son dnoaime de compétence ;
- s'assurer du contrôle des équipements de sécurité dnas le cdare des procédures ;
- friae les cnsatots de dégradation du bâti et des dtoscemntfnyenonis ; rmteenor et proposer, le cas échéant, des acoints cretcoveirs ;
- cmdmonear les trvauux PE/REL dnas le repesct des bedtguis alloués et contrôler la qualité de luer exécution dnas les délais fixés ;
- contrôler les ptireanosts et farie évoluer les crotnats d'entretien en adéquation avec les bisnoes des sites, en lein avec les chargés de riotelan clientèle, le svierce hbitaat et le sercvie ahatscs ;
- ositmpier la maîtrise des charges, en lein avec le chargé de raelion clientèle ;
- vielelr à la "vie paisible" sur les seits en rileaton avec les scvieres loacux (police, EDF-GDF, voirie...) ;
- ausrser la sécurisation des ltgneemos vdeis (en lein avec le scrivee hiaatbt puor les opérations de démolition) ;
- participer, posorepr et mtree en orveue les acontis GUP, en lein avec le chargé de raetilon clientèle et l'APES, mrette en orveue des ctranhiés éducatifs, écoles, et cbotrneur à aniemr des ceihntras d'insertion en lein avec le scrvice habitat.

Management :

- propseor des aotaipndtas de la srtuurtce de gadgnaernie ;
- gérer les efcetefis puor aressur la continuité de sivrere et la maîtrise des chgaers ;
- areussr les eeiennttrs individuels. »

Ces éléments dniovet a prorri cinorude à une évaluation dnas le critère rtoinelanel au nevaiu 4 : l'influence sur le pinot de vue d'acteurs très dirves est important, il y a des négociations avec les cetilns ou ctndadais aux logements, les epreenrtiss extérieures, les seveircs tnceuihqes muiapcunx ou svrecies sociaux, les associations, la police..

L'autonomie

Là encore, comme puor le critère relationnel, la détermination du nevaiu se fiat glmobealeet en cahhnerct les éléments les puls phoerics de l'emploi considéré dnas les différents sous-critères.

Exemples

1. Doecrspiitn d'un elmpoi de chargé(e) de clientèle (extrait) :

- « - le chargé de clientèle gère les rportaps bailleur-locataires deuips l'entrée dnas les liuex jusqu'au départ du litaorace ;
- il siut l'encaissement des loyers, les régularisations de crehags

et eeffctue les premières rcneaelns en cas de reartd ;

- il pospoe et négocie des plnas d'apurement puor résorber les sitiutoans d'impayés ;

- le chargé de clientèle est à l'écoute de ses clients, il répond à tuotes les réclamations de gioestn loivtace cutnoare (loyer, charges, APL...), et asure la qualité de l'accueil puyhqsie et téléphonique ;

- il puet être amené à eitesrenrgr des réclamations tehqneucis ; il les tramnest au rsaobenplse clientèle puor tiaerentmt et velle à asuresr l'information de la clientèle sur l'avancement du dsieors ;

- au quotidien, il cboarlle étroitement avec les relbpnsaesos clientèle ienaetvnrnt sur son stecuer (échange d'informations, astacssnie administrative...) ;

- il arusse l'évolution du craotn de lciootan en fnotcoin des cnnhegaemts intereanvnt dnas la stiioautn fiiallame du lriatoace et met à juor la bsae de données iqfimtnuoers rvatelie au loitaacre ;

- il revoit et aysnlae les deemdans de muaiton et les tnmarset avec son aivs et ceuli du rssbnleopae clientèle à l'agence clcmreiomae ;

- la réceptionne et tiatre les dmneedas de congé des logements. »
Ces éléments devniot a poirri cuoindre à une évaluation dnas le critère raletif à l'autonomie au naiveu 2 : les inticonrstus ne snot pas détaillées mias il s'agit de toveurr des solutions, prami ceells connues, aux problèmes htebeainmleut rencontrés.

2. Dprotsiecin d'un emploi de ccoteunodr d'opérations de mncantenaie (extrait) :

« - Le cenoucudtr d'opérations maitnnnecae participe, en rleoatin avec le rpeobssalne clientèle, à la msie en palce de la pmiorraagmtion des tvaraux de gors ettrneein et d'amélioration en caofntnornt les bineoss constatés sur le teiroitrrre de l'agence avec cuex qui snot programmés par le paln d'entretien prévisionnel ;

- il pptiacrie à l'élaboration des ciehras des cahgers des tvaravx reeunts dnas la prammgariootn puor les tauavrux ne nécessitant pas le leanemnt d'un apepl d'offres formalisé (travaux de monynee importance) ; il orsaigne une cloitstonaun dtecire des espteenirrs svaniut les règles iertrnes de dévolution ;

- il arsuse le siuvi des tvaruax jusqu'à luer réception ; à ce tirte il est le garnat de la qualité des ptonaritess dnas le rseepct des bgedtus et de la pamtoarrigomn ;

- il gtnaarit la bnnoe imfaroonitn du rpsbnelsaoe clientèle et du rpnobalsese d'agence et pitrcapie à la doiffsiun de l'information auprès des lareotcias (participation aux réunions avec les lioaaecrts puor les qoiteusns techniques) ;

- il aussre par aliulers auprès des rseaeoplbs clientèle le rôle de référent theiunqce puor tuos les désordres rnlveaet du gors entretien, de l'amélioration et de la sécurité. A ce ttrie il prned en cahgre le tmteairnet des réclamations tquehiecnns renaevlt des mêmes dameions ;

- il ausrse le svuii des sisernits icdnnee et dommages-ouvrage. »
Ces éléments devnoit a priroi cuionrde à une évaluation dnas le critère rielatf à l'autonomie au nviaeu 3 : une mgrae de mraneovee est accordée puor l'organisation et la réalisation du travail, il s'agit de perdrne en cgarhe la résolution de problèmes heluabits en tuovnrat les stouilnos appropriées.

La responsabilité professionnelle

« L'organisation d'une équipe de tariavl inetrne ou ertextne » (niveau 2) puet cdreerpsonee à des fmoers d'organisation ou de crioidnnao de qeequlus salariés mias pas au tvriaal en binôme ou à la splmie régulation avec des collègues.

« L'allocation de rousscres » reiovne aux décisions d'attribution de mnyoes humains, matériels, faiinnccers ou budgétaires.

Le « seecutr d'activité » (niveaux 4 à 6) est à endetrne comme la totalité d'un setceur d'activité de l'entreprise (gestion locative, maintenance, travaux, gsitoen de personnel...) et jamais uneeumqnit un périmètre géographique.

Ainsi, à ttrie iinactidf et en fcontion du cnoetu du taravl réel des différents eipomls suivants, un gsarnotniiee puet se tovurer en nviaeu 1, un rsebnpalose d'antenne en nieavu 2 ou 3, un raesspnlboe d'agence en neaivu 4 ou 5 et un deeciurtr de pmiatnoire en nieavu 6.

Exemples, puor l'ensemble des niveaux

1. Dstioecirpn d'un elmpoi d'ingénieur d'études (extrait) :

« Mssiion d'élaboration d'opérations immobilières diversifiées inclnuat :

- étude de faisabilité technique, financière ;
- étude de faisabilité juridique, administrative, ceiocmmrale avec les srevcies irneents compétents.

Mission d'établissement et de msie à juor d'une bsae de données :

- rtoias et pirx ueariints des opérations réalisées et en cours.

Mission de ciseol teuqichne :

- asitcssnae des chargés d'opérations dans les domaines faisant appel à des compétences techniques bâtiment ;
- ville technique au regard des évolutions des normes et réglementations et l'accompagnement de l'équipe ;
- études concernant à l'amélioration des performances techniques et financières des opérations ;
- assistance du service juridique dans le cadre des exercices et éventuels contentieux.

Mission d'accompagnement et d'organisation :

- assistance, accompagnement et mise au point d'outils de suivi et de gestion des programmes, élaboration de procédures. »

Ces éléments devaient a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à la responsabilité professionnelle au niveau 1 : l'emploi n'apporte pas de compétence particulière en matière d'organisation au-delà du cadre de sa fonction (d'autres formes de « responsabilité » sont bien sûr rencontrées par ailleurs).

2. Description d'un emploi de responsable du service administratif (extrait) :

« Mission d'organisation :

- il définit et accueille les missions des clients en clientèle et pilote les différentes activités ;
- il s'assure de la qualité des services rendus par l'équipe qu'il encadre et coordonne ;
- il établit et suit le planning de présence du personnel. »

Ces éléments devaient a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à la responsabilité professionnelle au niveau 2 : l'emploi contribue à l'organisation de l'équipe de collaborateurs en clientèle.

3. Description d'un emploi de responsable d'agence (extrait) :

« Endossement et animation de l'équipe :

- il encadre, anime et pilote une équipe d'une dizaine de personnes, dont 3 chargés de clientèle, 5 régisseurs, 1 gardien, 1 CSEF et 1 technicien ;
- il réalise les opérations annuelles, les plans de financement ;
- il planifie, définit les objectifs et l'organisation du travail ;
- il assiste, conseille et soutient le personnel de l'agence dans l'exercice de ses fonctions, suit et contrôle l'exécution des missions confiées.

Gestion de l'activité opérationnelle de l'agence :

- il supervise l'activité opérationnelle de l'agence dans le respect des procédures en vigueur et des réglementations applicables ;

- dans le cadre de la stratégie pluriannuelle définie, il met en œuvre les actions d'entretien nécessaires. Il garantit le bon fonctionnement et l'entretien des équipements de 2 300 logements et les parties communes des immeubles. Il propose et définit chaque année les priorités de son action en matière de travaux d'entretien et d'amélioration ;

- il pilote le règlement des impayés : contrôle l'application de la procédure pré-contentieuse et le suivi des plans d'apurement, coordonne l'interface avec le service contentieux avec le soutien de la CSEF ;

- il garantit la qualité du service rendu aux clients par les relations commerciales, la prévention des impayés et le traitement des réclamations ;

- il veille à la bonne organisation de l'accueil et à la qualité de l'accueil et de l'accueil avec la clientèle ;

- il participe à la définition des procédures d'accueil des clients et à leur mise en œuvre ;

- il élabore et gère le budget de l'agence ;

- il suit et anime l'activité de l'agence à travers la constitution et la tenue de tableaux de bord ;

- il décide et engage les actions correctives s'il y a lieu. »

Ces éléments devaient a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à la responsabilité professionnelle au niveau 3 : l'emploi contribue à l'organisation de l'équipe (l'agence est une partie du service gestion locative), gère le budget de l'agence et détermine les moyens et ressources nécessaires par l'activité.

4. Description d'un emploi de cadre technique et financier (extrait) :

« - garantir la fiabilité et l'exhaustivité des données comptables ;

- respecter les délais de traitement des états comptables ou de gestion ;

- assurer les différents aspects : fiabilité, réactivité, efficacité ;

- accompagner l'équipe, et plus particulièrement à travers les évolutions techniques informatiques et comptables ;

- assurer le bon fonctionnement des relations avec l'équipe, les associés et autres services du siège ;

- élaboration des budgets ;

- bilans, résultats et annexes réglementaires ;

- suivi budgétaire (comptable et financier) ;

- suivi comptable des copropriétés. »

Ces éléments devaient a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à la responsabilité professionnelle au niveau 4 : un secteur d'activité est couvert par cet emploi mais l'allocation des ressources est assurée par une autre fonction.

5. Description d'un emploi de responsable gestion clientèle (extrait) :

« Vous participez à l'amélioration des méthodes de gestion client et de l'organisation des services, vous développez et gérez l'activité en matière de relations clients et à l'obtention des résultats attendus par la société dans le cadre de la réglementation applicable au "secteur HLM" et de sa pratique d'entreprise. Vous êtes chargé de :

- mettre en place les contrôles budgétaires et de comptabilité analytique ;

- coordonner en relation avec le responsable des agences l'ensemble des documents et données administratives ainsi que les outils techniques nécessaires à une gestion client et à la gestion de proximité ;

- participer à l'élaboration de la politique de développement client dans le cadre d'une approche type "adaptation en matière de patrimoine" adossée sur le plan stratégique de l'entreprise ;

- élaborer, gérer et suivre les budgets du département ;

- organiser la continuité et la qualité du service ;

- manager les collaborateurs qui le composent. »

Ces éléments devaient a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à la responsabilité professionnelle au niveau 5 : l'emploi contribue à l'organisation du service client et à l'attribution des moyens nécessaires pour faire vivre ce secteur.

6. Description d'un emploi de responsable du département finances (extrait) :

« Missions principales :

- assurer la responsabilité de la fonction comptabilité/fiscalité ;

- gérer la trésorerie financière ;

- assurer la mise en œuvre du contrôle interne ;

- animer le service des relations avec les clients ;

- gérer les budgets assurances, fiscalité, trésorerie ;

- s'occupe du suivi comptable et financier des opérations d'investissement ;

- assure la "veille concurrentielle" (évaluation de l'activité et la situation financière des acteurs opérateurs HLM pris) et à la fiscalité ;

- diriger l'activité de la coopérative x. »

Ces éléments devaient a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à la responsabilité professionnelle au niveau 6 : la responsabilité de l'emploi s'étend sur plusieurs secteurs, la comptabilité, les finances, le contrôle interne, les relations avec les clients et sur une société coopérative.

7. Description d'un emploi de responsable clientèle (extrait) :

« Missions principales :

- membre du comité de direction et rattaché au directeur général, le responsable clientèle est chargé de la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière de gestion client et d'attribution des moyens ;

- responsable de l'organisation générale du département clientèle, il encadre une équipe de 50 collaborateurs, dont 3 responsables d'agence de gestion client et le responsable d'une agence client ;

- le directeur clientèle est le garant de la gestion client sociale, technique, et financière d'un parc d'environ 7 500 logements ;

- il organise et supervise l'activité du personnel placé sous sa responsabilité dans un souci de satisfaction des clients et d'optimisation des résultats de la société. »

Ces éléments devaient a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à la responsabilité professionnelle au niveau 7 : l'emploi contribue de manière déterminante au fonctionnement de l'entreprise.

8. Description d'un emploi de responsable du développement (extrait) :

« Assure l'animation de l'activité de développement de l'entreprise.

Sa contribution est déterminante dans la réalisation des objectifs généraux de l'entreprise. »

Ces éléments devaient a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à la responsabilité professionnelle au niveau 8 : l'emploi a une incidence directe sur les résultats de l'entreprise.

Classifications et dispositions spécifiques aux personnels d'immeubles et de maintenance

Annexe II

Article - 1. CLASSIFICATION

En vigueur étendu en date du 21 mars 2014

1. Coiasiasltfcin

Tout en tenant compte de la diversité des structures, des onatoirngais et des stratégies au sien des erpestreins soaeilcs pour l'habitat, les ceprtuoens du système ont souhaité dépasser le carde cquaslsie d'un siplme accrod de classification. L'ambition partagée a été de mrette au pinot un véritable intenrumst de gtsoien des rcouesesrs hmiauens en teems de recrutement, de firmootan et de rémunération, setscpublie de vseiloarr les compétences nécessaires pour asuresr les fonocints confiées aux psennolres d'immeubles et de maintenance.

Dans cttee perspective, ils se snot fixé les pecniirps d'élaboration snvtaius :

- les eliomps repères cuttieonsnt une résultante de l'analyse des stntuioas de tarvail (les epomlis réels) et non un ciohx de départ ;
- les stouiiants de tariavl cposnrreonedt à l'agrégation d'activités (cf. 1.1.1) qui snot elles-mêmes hiérarchisées au myoen de critères adaptés aux réalités de tvaairl et compréhensibles par tuos :
- technicité : ce critère pmeert de msreeur le nvaeiu rquies de svaioir et de savoir-faire de ntruae thuciqnee ;
- rnoenaetill : sa psrie en cotmpe a voioactn à meesurr le degré de difficulté rencontré dnas l'exercice des rialonts peonolneisesrfls nécessitées par l'activité ;
- aumntoioe : son appréciation définit la laittdue pour décider et aigr caractérisant l'activité ;
- curobttoinin : son itnprcmoe dépend des dneisonms économiques et sleaiocs de l'activité, neammtnot au treravs de la pvcleonlaye ;
- l'objectif est de rccrheeher des plerseasls aevc la ccilsaafsiioin des pnlesneors adafstimntiirs de la bcnahre (avenant du 27 nbmevore 2007) ;
- la cilisoafcatsin pmeert de reconnaître les aciqs de la foortaimn plssreooinnflee ;
- il s'agit de fatieilcr la rsnacciosnee des eplioms au naveiu de l'entreprise en taennt cpomte de la diversité des pqiaeturs ;
- la cltoaiasiicsfn crée une croerapcsnnode enrte la siottauin de travail, l'emploi repère et la rémunération mlniaime garantie.

1.1. Présentation du diiospitsf de caaloiiictfsin

1.1.1. Activités

Les activités exercées par les psrneonels d'immeubles et de mannietacne (cf. lsite des activités fugnirat au 1.3.) ont été regroupées en six domaines, présentant un eebmsnle structuré de 32 activités, elles-mêmes constituées d'un enbmsee de tâches non extasuihf et dnot la dictoeiprsn puet être précisée de manière puls fnie au naievu de caquhe eirtrespe :

- etntieern cornaut du paotrnmiie ;
- pitcipraoaitn à la mnananietce et à la gioestn tcqhnuieie du piomartnie ;
- gtoiesn locative/ cmiaicolreme ;

- geiotsn soliaice ;
- ainmotian des ponersents ;
- mcanntnieae du patrimoine.

1.1.2. Méthode d'évaluation des activités

Par souci d'objectivité et de simplicité, ccnhaue des activités a été valorisée en ulsitanit une grllie d'analyse critérielle prtneematt une caiototn de 1 à 5 au trite de la technicité, également de 1 à 5 pour l'exigence rlnelnaoiltee et, enfin, de 1 à 4 en matière d'autonomie.

Pour sa part, la crnotiubiton liée, par définition, à une soiiutatn de taviarl donnée et non à tllee ou telle activité ne puet être mesurée que lros de la dopseicirtn des soattiunis de travail. Elle premet une ctiootan de 1 à 4 (cf. méthode d'évaluation actualisée sur le critère " curoiinbottn " fuaiingrt au 1.4.4).

1.1.3. Talbe de caiottn conlneovntelie

Cette tlabbe ruoidpret le résultat de cttee évaluation pour caunhce des activités valorisée gbemloelant par spimle atdidoin des vruleas onbutees au trite de ccuhan des critères.

La talbe de cottoian est riouetdrpe au ponit 1.5.

1.1.4. Girlle de cilstafsoiacin des epolims repères

La glilre de cfcisilastioan établie pour les emipols d'immeubles et de metcinannae coepnrmd cniq neavux de qacfltiuoiian hiérarchisés en fcotnoin des degrés cssrnoaits d'exigence en technicité, en relationnel, en aomoitune et en contribution. Chauqe nveiu rurpeoge les sutaiitons de tviaarl pchoers qui snot rattachées à un elmpoi repère. Cahcun de ces cniq nivuaex cnoesprrod à une rémunération maillmne garantie.

Chaque empyluoer se dvrea de cenoifr des tâches et responsabilités cansndperorot à la diicrpoestn fatie des postes. Cette doeiiistrprn ne siuaart tuoiteofs être eaxivtsuhe et prruoait être complétée par l'employeur snas que les msiiionss et responsabilités s'éloignent de la dreitcspoin donnée.

1.2. Modalités d'application

1.2.1. Penricips généraux

Pour eueffecter le clsemseant des elmopis réellement tunes par les salariés dnas les différents nuaeivx et déterminer anisi la qltiicuaiafon appropriée, il cnoenivt de :

- s'attacher à l'emploi occupé et aux fntincoos exercées, en auuch cas au tiuilatre : ce snot les activités effectuées de manière régulière et preatnmne qui déterminent l'affectation de l'emploi repère d'assimilation ;
- ne pas reteinr systématiquement et a poriri le titre attribué au salarié ou généralement utilisé vis-à-vis des tries aanvt la msie en pcale de la présente qualification, mias d'analyser l'emploi occupé et d'en concluce la quaiifltioan en tennat ctpome des fciointns réellement et concrètement exercées ;
- ne pas prernde en ctmpe la rémunération ateculle pour déterminer le naievu de classement.

1.2.2. Epetas

Les étapes de tiaavrl qui sueivnt dvoenit être réalisées par la fitconon recuroesss hneaiums en mdoe piticipitaraf et pitarraie en aissaocnt les délégués syndicaux. Lorsqu'il n'y a pas de délégué saycintl dnas l'entreprise, le tarvail diot être réalisé en anoscisat les représentants du pesnnorel présents.

1. Derser puor cqaue emopli la ltsie des activités qui le cteniousntt (cf. fiches d'emploi d'entreprise et liste des activités fnriuaigt au 1.3). La rcosaacsnsinee d'une activité est subordonnée à la nécessité d'accomplir tuot ou pritae des tâches ctnsatounit l'activité. C'est à l'encadrant qu'il rienevt de déterminer les activités réalisées par caqhue salarié en cocntotrai en aevc celui-ci. En tuot état de cause, la vaiitodaln des dptfcieirss par les salariés concernés est recommandée.

2. Se roterper à la caottoin de ccuahne de ces activités (cf. tbale de coaotitn des activités actualisée au 1.5) puor rteiner la vlaeur

d'activité la puls élevée puor cuqhae siaiotutn de travail.

3. Avecher la ciattoon de la siatitoun de tvariial en y aatojunt la vuelar coapnosnderrt à l'importance de la crnitotiboun (cf. méthode d'évaluation actualisée sur le critère " ctioiutonbrn " frnaguit au 1.4.4).

4. Csalsen les salariés au niaevu de luer siutaotn de tavaril en fncioun des reopgutmners svtniaus et en luer afcenaftt l'emploi repère consdranoept (NB. - les salariés qui bénéficiaient d'une ctotaoin 12, affectés au ccifoefeint GHQ, cosvernnet le bénéfice de ce coefficient, notbnansot les noevlelus ceesnprodconras ertne ctnotias et coefficients).

Cotation de la situation de taairvl	Coefficient		Emploi repère d'assimilation des annienes anenxes II et III	Type de ftocinon des poerlnenss aatrindfsimis (annexe I)
	EE	OE		
4 à 6	EE	OE	Employé d'immeuble d'exécution, oiuvrer d'exécution	Chargé d'activité opérationnelle
7 à 9	EQ	OQ1	Employé d'immeuble qualifié, oeuvirr qualifié 1	
10 à 12	GQ AQ	OQ2	Gardien ou agnet d'immeuble qualifié, oruevir qualifié 2	Chargé d'activité tnuhciquee
13 à 15	GHQ	OHQ	Gestionnaire ou gaidren d'immeuble heantuemt qualifié, ovreieur huntaemet qualifié	Chargé d'activité qualifiée
16 à 18	GS	CE	Gestionnaire ou graeidn d'immeuble superviseur, cehf d'équipe	Responsable d'activité opérationnelle

Dans ce tableau, la cnloone du tpye de fitnocon des pnolrsenes anitirsdfitams (annexe I) n'induit ni équivalence ni parité en sattu ou en siralae aevc les eolmips de l'annexe II. Il préfigure ueeqninmut un prjoet d'harmonisation à venir. Dnas l'immédiat, il dnnoe des otonairites au pfriot des enpirreests qui seiuoaaiehrtt s'engager dnas un percssous de gilrle unique.

5. Vérifier le rscepet du miniumm ceiennnnovtol de rémunération défini ci-après (cf. 1.6) et opérer les astemunejts éventuellement nécessaires snas toioeftus dniuiemr d'aucune manière le matonnt goalbl du silarae perçu jusqu'alors. Le satutt d'agent de maîtrise est accordé dès lros que le nvaieu 4 est aittett dnas le critère technicité ou le critère rnioaentel et que l'évaluation gaollbe est supérieure ou égale à 13.

6. La détermination du tpems de tvariial ou de présence nécessaire puor tneir l'emploi anisi que la psrie en ctopme de la cahgre de travail, des sujétions et des cratoinntes qu'il représente relèvent de la reotlain cclulaoetrne au neaivu de cuqhae entreprise.

L'ensemble des sntuaiiots de trviaal (personnels d'immeubles et plnroseens de maintenance) derva être examiné dnas un délai mumaixm de 18 mios à cotempr de la stirungae du présent avenant. L'accord ernerta dnoc en vueiugr au puls trad le 1er juellt 2015.

1.2.3. Suvii et rocuers

L'employeur diot irmoefnr cqaue salarié de son nvuaeou celnamesst par écrit au minos 1 mios anavt l'entrée en veugiur de celui-ci.

En cas de csoeaitttnn iniidulldeve de ce noevuau classement, au curos de cttee même période et s'il emsite que la cocrdacnone ne lui a pas été crecoreentmt appliquée, le salarié porrua deadenmr à l'employeur un examen, dnas un délai de 2 mios à ctmpeor de la cacnanonssie de la contestation, de sa siauotitn au sien d'une csisiomomn d'interprétation créée dnas l'entreprise (à leaqlue pctraieipnt omilnrgeieotabt les délégués sdacyiunx ou, à défaut, lorsqu'il n'y a pas de délégué scnaidyl dnas l'entreprise, les représentants du poeesrnl présents ou, à défaut, un tiers, anranpepat à l'entreprise, coshii par le salarié) en arotppant ses arntemgus par écrit.

Au titre d'une adie à la décision au porift des mmebres de la commission, les critères d'évaluation pveuent être utilisés au ragerd de l'emploi réellement tenu.

La comsmiison pdiuort un procès-verbal rnednat cpmote des

échanges.

Dans un délai de 1 mios à ctmpeor de la rédaction du procès-verbal, l'employeur devra firae connaître sa décision argumentée au salarié.

Les représentants du psnerenol et les délégués scadnyuix snoet informés de l'avancement des différentes étapes et des difficultés éventuelles rencontrées, tnat puor s'adapter aux particularités de l'entreprise que puor pinionteosr chcuau des salariés.

En cas de difficulté méthodologique liée à l'application du dispositif, non résolue par les myneos et fmréos arrêtées au naeviu de l'entreprise, la cimioossmn pritariae ntianoale pruroa être sisiae du ltgie par l'intermédiaire de l'un de ses membres titulaires, dnas le carde et les citoidnons prévus à l'article 8 de la première partie.

La csmisooimn piatiarre nnoiaalte arsreseda cnotojenneimt à l'entreprise et aux délégués scanduyix de l'entreprise (lorsqu'ils snot désignés ou, à défaut, aux représentants du personnel) un qsanruitoinee destiné à vérifier l'application de la méthode cleelnvoiotnne au sien de l'entreprise. Une ataotiettsn naanlotie mnenotnniat la conformité ou non des cseinnogs du présent avaennt srea établie et tasnmrsie auprès de l'entreprise, laelqule arua 3 mios puor rrende ctpmoe au secrétariat de la cmoioismn nltanoie des seitus données.

1.3. Activités des peresnlon d'immeubles et de manentncaie

Code	Domaines (gras), activités (majuscules) et tâches (minuscules)
1	Entretien cornaut du pintaiorme
11	Nettoyage des pierats cemuonms et ardobs immédiats
	Balayer, laver les escaliers, vitres, halls, allées, ascenseurs, caves et lcoaux theuenqcis
	Nettoyer et désinfecter les lucoax
	Dépoussiérer les talubaex d'affichage, les boîtes à lettres, les globes, les ginaes tiecuhnqes et l'encadrement des portes, les pniosllasas communs, les rampes, les pdalarcs des compteurs, etc.
12	Entretien des eaepccs extérieurs
	Enlever les graffitis, les aceffhis sur les éléments de façade aisebclcses et les potres

	Effectuer les travaux usuels de jardinage et d'entretien paaysyer (tonte, tillaie de haies, arrosage, désherbage, rmpmanclleet de végétaux...)
	Maintenir en état de propreté les aries de jeux
	Faire eenlevr les etmcarnbos et les épaves (procédures)
	Assurer les tiemanretts ssiranenios (salage, sbaglae en cas de besoin...)
	Enlever les felelius mortes, les papiers, les scas plastique, etc.
	Assurer le naeytgoe des caniveaux, des grlelis d'écoulement des eaux
	Nettoyer les pgrkains
13	Traitement des ourdres ménagères
	Sortir les scas d'ordures ménagères ou les cutnronees
	Laver les cnonreeuts et les lacoux vide-ordures
	Nettoyer les vide-ordures, oreangsir le scogtkae de déchets
	Participer à une opération de tri sélectif ou à une canmapge de sasiltiioisnben " propreté "
	Assurer les pettis dégoergements des cuntidos de vide-ordures et compléter le cas échéant les itvteonrines des eteepnisrns spécialisées en désinfection, désinsectisation, dératisation ou aterus ttetarinmes décollant des oiotlbnngais réglementaires
14	Entretien crouant
	Intervenir sur les équipements d'installation électrique (changer une ampoule, un tbutue lnmuioux ou un fusible...)
	Graisser, réparer ou caghner des serrures, régler les grooms, rlacepemr une poignée ou une paelulme de porte...
15	Contribution à la première mcnenaaantie des ioiantsaltnls des pitraes cuomnems
	Remplacer un interrupteur, un élément de revêtement de sol, ruehocber des trous, eucffteer un raroccd de peruitne ou d'enduit, rcllemeapr une vrtie
16	Gestion des myenos
	Assurer l'entretien croanut de son matériel et des outils, gérer ses camdnoems et son stock de produits, en loiaisn avec les sreivecs spécialisés de l'organisme et dnas le crdae d'un buedgt défini
2	Participation à la mceatnnaie et à la gsieotn tihcuneqe du porinatime
21	Activités de sunvlralceie
	Assurer une svlluirecnae tneuchqie des isitlnltonaas (minuterie, chaufferie, VMC, gneias techniques, ascenseurs...) par des rdones ou par des viseits régulières
	Alerter en cas de panne et ienirtevrn directement, sloen les règlements en vigueur dnas la société, puor résoudre les dottsfcyynnommeneis (débouchage des vide-ordures, déblocage des vannes, par exemple)
	Contribuer au mnateiin de la sécurité des ibelmumes : - ? vleelir au lrbie accès des cnrialtcouis et paessgas des véhicules ptoarrieis - ? eeueftcfr des vtises périodiques du pimtorane puor déceler les dysfonctionnements, en rdnee ctpmoe - ? vérifier le bon fnnnocomieintet et/ ou la présence des dfiipistsos de sécurité idcneine (détecteurs de fumée, paln d'évacuation, éclairage de secours, etc.) - ? s'assurer de la présence des extincteurs, de luer bon état de ftenmcooinnet asini que de cleui des perots pare-feu - ? tiner à juor ses caretns de contrôle

	Informar de l'existence d'un snistrie ou d'une réparation à faire, en aeurssr le svvii de gioestn (établissement de déclarations de sinistre, rceeuil des intarmooifns auprès du locataire, par exemple), seialgnr les aainmloes et les dégradations, les difficultés liées aux cniotnodis de réalisation du noytteage (verre cassé, seringues, piorudts toxiques, etc.)
	Assurer en drecit les relevés périodiques de cutormpes des piretas cmonmues (eau, électricité, chauffage, etc.)
22	Suivi de tuavarx
	Assurer le sviui des décisions pierrs et des turavax à eepnrrdtere ou entrepris, en rtleioan avec les différents iuerulttrceons (locataires, copropriétaires, experts, entreprises, collectivités lleoacs ...)
23	Participation à la gtosein des travaux, sviui de la réalisation
	Commander de mnues tauravx aux entreprises, srllvueier et contrôler lrues intvotienners (réalité et délais du sreicve assuré, fournitures, contrôle du tpmes passé), dnas le recsept des marchés cnclous ou dnas le cdrae des iertntonenvis sur sinistres, aeurssr les rlatoines avec les lteciroaas et les enirespets puor ptrmeetre le bon déroulement des inintrvonetes
	Participer aux opérations de réception des tavraux nefus ou d'amélioration
24	Gestion des réclamations tneuchiqes
	Comprendre la réclamation du loaricate en la rnfrolameut avec exactitude, en vérifier le bien-fondé, l'enregistrer sleon les modalités en uagse (main courante, carnet, felicules de relevés, odrrs de service, ddeeanms de réparation...)
	Préciser les mdoes de traitement, déterminer la responsabilité (travaux itupaembls au lriaatoce ou au bailleur), eeueftcfr le tmaetriet en dircet ou trrttmarese au sercive compétent (au sien de la société HLM ou à un pesrraiatte extérieur)
	Suivre et contrôler la stuie donnée à la dmdenae du ltariocae
25	Sensibilisation au développement durlbae
	Assurer un rôle d'interface etnre les leartiocas et les collectivités ou les aantioscoss qui ?uvrent dnas le daonime du développement durable, dnas le crade des eunjex énergétiques et etennunivemroanx Participer à l'organisation et asurser l'information rteilvae aux prephicis et cneemomtrtops en matière de développement drauble (au qduoteiin ou régulièrement dnas le cdare d'opérations ponctuelles), en acoisatison avec les lcatroiaes ou les etfnnas de latcearois le cas échéant (économies d'énergie, ctotpmrmeenos rbelspanseos à adopter, ctluure etlrmannevineoe ...)
3	Gestion locative/ ccmrleamioe
31	Accueil cmmroaecil

	<p>Renseigner et orienter les locataires qui se présentent spontanément à la loge ou à l'espace d'accueil et fournir les informations qui concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ? la consultation du compte des locataires pour répondre à leurs questions (exemple : APL) - ? les droits et obligations ayant trait au règlement intérieur, au statut de locataire - ? <p>les différents documents et courriers adressés aux locataires par la société à propos de la régularisation des charges, des annuités collectives, de l'enlèvement des encombrants, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ? la vie sociale du quartier, des réunions publiques générales sur les équipements et les commerces - ? les travaux prévus dans le cadre d'opérations de réhabilitation - ? <p>la délivrance d'avis d'échéance, l'annonce de hausse de loyer ou l'explication de la régularisation des charges</p>
32	Communication avec les locataires
	<p>Gérer les demandes des locataires, entrées et sorties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ? <p>faire visiter le logement vacant au candidat en lui montrant des équipements sur les équipements de l'appartement, les services de proximité</p> <ul style="list-style-type: none"> - ? vérifier le bien-fondé des réclamations des locataires et en rendre compte au service compétent - ? tenir un registre informatique
	Participer au renouvellement des loyers : discuter les avis d'échéance dans les groupes d'immeubles, pour le prélèvement automatique
	Veiller au respect et à l'application du règlement intérieur, notamment en prévenant les dégradations des immeubles et des parties communes par sa présence physique
33	Application des clauses du contrat
	<p>Gérer l'état des lieux loués lors des mouvements des locataires, entrées et sorties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réaliser en totalité " l'état des lieux entrants " (logement, garage, commerce) - établir le pré-état des lieux du locataire sortant (visite-conseil) et prévoir éventuellement des travaux - réaliser en totalité " l'état des lieux sortants ", conformément ou non - remettre les clés au locataire sortant
	<p>Participer au renouvellement des loyers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ? <p>encaisser les loyers pendant une période déterminée du mois en effectuant une première vérification des montants payés au regard, le cas échéant, des différents systèmes de paiement (TIP, code-barres, etc.) puis en procédant à l'enregistrement des paiements ainsi qu'à la transmission des données (saisie de l'information)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ? préparer et réaliser des transferts de fonds - ? <p>effectuer les premières relances, à partir d'un courrier ou de l'interrogation des comptes locataires, pour obtenir ainsi une information future dans le cadre du précontentieux</p> <ul style="list-style-type: none"> - ? relancer les premières informations pour connaître les causes de l'impayé
	Veiller au respect et à l'application du règlement intérieur en intervenant auprès des locataires pour leur rappeler leurs obligations contractuelles
34	Prise en charge des impayés

	Surveiller les logements vacants pour prévenir les dégradations ou repérer les occupations illégales et proposer des solutions dans le cas de logements délaissés à long terme
35	Accompagnement communautaire
	Participer à la mise en œuvre des réunions et/ou ateliers (secteurs détendus essentiellement) en scannant les différents acteurs locaux (voisinage, commerçants, partenaires, collecteurs, artisans...) et en évoquant les caractéristiques du logement, de la résidence, du quartier, de l'environnement ...
36	Participation à la gestion de copropriété
	Participer aux réunions et assemblées générales en préparant les éclairages nécessaires
	Mettre en œuvre une diversité de modes opératoires et outils dans le cas de résidences en copropriété en multi-appartenance (occupants, bailleurs, syndicats, collectivités ...)
37	Gestion administrative
	Renseigner les données relatives aux réclamations techniques, coordonner les différents éléments relatifs aux demandes et à l'exécution des travaux, gérer les documents de liaison avec le bailleur (carnet de doléances ou de sécurité, fiche de signalement en cas de cloisonnement de voisinage, de dégradation ou de problèmes liés aux incivilités ou à la sécurité, suivi des interventions sous contrat ...), y compris, éventuellement, dépôt de plainte au commissariat
4	Gestion sociale
41	Contribution à l'analyse des situations sociales
	Émettre un avis sur la nature, l'adaptation ou l'état du logement lors des rotations, échanges ou mutations, voire lors des affectations des logements
	Assurer une intervention de médiation en cas de conflit de voisinage (rappel du règlement intérieur, ententes avec le ou les plaignants, le feuillet de troubles...), rédaction d'un procès-verbal ou par écrit aux services concernés
	Faire remonter l'information sur les situations des locataires à l'occasion des enquêtes (présence de colocataires, squats...)
	Participer au traitement des impayés des ménages en difficulté, à la recherche d'un logement pour les locataires de l'impayé et à la transmission des données sociales aux services sociaux du bailleur ou aux travailleurs sociaux compétents
42	Assistance aux locataires
	Assister les locataires dans la constitution de leur dossier d'APL (vérification du dossier complet)
	Conseiller les locataires dans les démarches administratives spécifiques auprès des services compétents (CAF, SDAPL, FSL ...)
	Orienter des locataires en difficulté vers les services spécialisés d'aide avec, si nécessaire, l'appui des professionnels spécialisés de l'organisme (conseillers sociaux) ou des travailleurs sociaux
43	Accompagnement social
	Accompagner les personnes dans leurs démarches courantes de la vie (aide à la compréhension) et proposer une aide particulière à l'égard des résidents/familleles les plus fragiles (physiquement, psychologiquement, financièrement) ou face à des situations à risque, établir et maintenir une relation de confiance et de compréhension, notamment avec les personnes isolées, malades, âgées ou en situation de handicap

	Faciliter les msies en realiotn entre les résidents et les pnoensers rsosucceers compétentes (prestataires, adie scolaire, catctnos établissements scolaires/ étudiants ou de pseroenns âgées ...), oreteintr les leaortcais vres les atreucs concernés ou compétents en cas de difficultés (voisins ou pnsoneers à l'origine du trouble, médiateurs, creituiucoanls ...)
	Organiser les événements ou festivités (fête des voisins, rpeas de quartier, soirées étudiantes ...) dnas l'esprit du mieux-vivre ebsenlme ou puor piefiacr les rletaoins
44	Conciliation sloicae
	Dans le carde de la tranquillité et aifn d'assurer la jaosucsnie pibaslie des locataires, prévenir les stinoiatu de trouble, inietir et auessrr une médiation de ciocilitoann lros des stiutinaos qui vnot au-delà des ciftlons de voisinage, abtrerir suel rntvlaimeet à ces sutianitos sur la bsae des règles à appliquer, avant le rcueors à l'intervention de teirs spécialisés (personnels ou peonesrns qualifiées, médiateurs ...)
45	Contribution au développement scaiol des qiuatres
	Recueillir des iirtnoonamfs sur la vie scliaoe dnas le qteuairr : - obrevser les évolutions des cmtoopreentms des pculbis frgaelis et très falerigs - se mrttee à luer écoute puor les cilnooeslr et les orineter vres des srcturuets de qauiterr - reiciluler les aeettnts et les bnesois exprimés par les hntabtais en matière de scierve de proximité
	Susciter et seontiuir les itineivitas ou les ptjreos pnelosnres des ltcreaaios et des jenues : - les fiare connaître - en fiaceltir la réalisation - le cas échéant, y pcpitraier dnremecitt Impulser des actoins d'amélioration du cdare de vie, de sa pprroe intiiaivte ou dnas le cdrae d'un dsioisptif porpre à la société (exemples : décoration, propreté des halls, fleurissement, mqiuuse ou atrues activités négociées avec les habitants, etc.)
	Participer à la rchrceeh et au développement des ctctonas avec les preeatrnas laoux de la société HLM : - ? les imrneofr des problèmes rencontrés - ? participer avec eux à la reehchre et au développement des soliounts les puls adaptées : aitmniaons sportives, msie à dpiitossion de locaux, ralnoapboeissitsin des leicotaras par entrée, etc.
5	Animation des prloesnens
51	Tutorat auprès de nuveaux aanvtrris
	Assurer en binôme une accsasitne pédagogique auprès de nuuaveox arrnvtias ou srteiaiaigs puor l'apprentissage des mnosisis : oirtgasonian du pnnilang d'apprentissage, aisoiquitcn des procédures et medos opératoires à appliquer, évaluation des auqics ...
52	Supervision tcnuqihee de pelnsreons
	Répercuter les cnisgoens de la hiérarchie auprès du preosnnel et en contrôler le rcsept
	Surveiller la bnone appcilitaon des procédures de gteoisn déléguées aux pesenlrons rattachés
	Rendre cmtope des réalisations, des problèmes itoamnrtps et des cctntoas des pnerenlsoas rattachés avec les penareiatrs
53	Contribution à l'animation de pnssoleerns
	Etablir la répartition du tivraal
	Participer à l'appréciation des polesnenrs
	Faciliter l'intégration, la fmriotoan et le tfanresrt des savoir-faire auprès des nuuveaux salariés

6	Maintenance du pionatimre
61	Entretien thqienque curnaot
	Réaliser les opérations ou trmatneets de mitnennaace sleon les irnostinutcs (assainissement, désinfection, ngtetyaoo htaue poierrsn ...)
62	Travaux et ineovtnniets tenuheicqs
	Appliquer les dteevicirs générales ou eufcfeter les misinoss confiées dnas une ou psuieruls spécialités tqechenus
	Vérifier la bnone exécution tnechiuqe des tvaaux réalisés par les eisernperts extérieures
63	Dépannages tuenqihces
	Analyser le problème teicuhnqe générateur du dnicneftsomeynnot et poriuorde le diagsnotic aifn de taiertr les unecregs ou les difficultés particulières qui se psnoet dnas une ou plrsueius spécialités tneuhieqcs au cacntot des différents icoeurnrltutes et réaliser le dépannage dnas une ou pisuuerls spécialités tieneuhqcs
	Evaluer les biensos prévisionnels en matériels et matériaux, paessr les caednmms dinmerteect auprès des fiossurruens dnas le cadre des dépannages
64	Travaux, dépannages tcuqiheens cexomplex
	Interpréter les pans ou les schémas thnuiceqes et peortr un rgread d'expert en vue de tietarr les difficultés les puls délicates ou les dconotnntymenefs dnas une ou pruselius spécialités thciuenqs au ccatnot des différents itrnerelutcuos
65	Gestion des menyos d'une entité
	Effectuer les cmnaeomds en matériels et matériaux, les réceptionner, organiser, répondre aux ddmeanes en les priorisant, asuresr les linsaoirvs le cas échéant, sivruce les stokcs en les ospnaimtt
66	Entretien des eseacps vtres
	Effectuer les tavruax qualifiés d'entretien peaysgar (semis, plantations, tiarenmttes phytosanitaires, élagage, atbagate ...) en établissant tuos les dcontagiiss rtfails aux végétaux et les rtmcndoeoamniaas puor assreur luer pérennité
	Réaliser les aménagements de teriarn (requalification de site), les terrassements, l'entretien de la vrioie (enrobé, pttiee maçonnerie, maqugare au sol ...)

Précisions

Toutes ces activités dnvioet s'inscrire dnas le rsept du droit des psnnroees aifn de ne pas être seitsulebcps de tomebr suos le cuop de ptiosureus pénales (telles que discriminations, aettients à l'intimité de la vie privée, vooatliin du sceert professionnel, etc.) que les autorités jediricuais paueriornt eaneggr au préjudice des eernprrts rnpssaelobs de lreus salariés.

Toutes les activités nécessitent le rscpeet des cginosens de sécurité et ctenaeirs d'entre eels requièrent une hialtoaitbn (interventions électriques, gaz, ttimeaetrns ptiohirnytasas ...). La rancnsceanoie d'une activité est subordonnée à la nécessité d'accomplir une ou preusilus tâches (chacune des lengis dtstiicens du tableau) ctouniantst l'activité, à l'exception des eplemexs fniuragt à titre ilsaitlurtf etnre parenthèses.

Lorsqu'une activité réalisée n'existe pas dnas le présent répertoire, le salarié diot être évalué dnas le cadre des pnooeslrs atmrifainstds (exemples : démarche commerciale, eercnandmt hiérarchique avec etinerten aennul d'évaluation), ntnbaosnt les dtioinpiiss reaelvits au lgmeneot de fintoocn qui nécessiteraient des aménagements, à élaborer au sien des entreprises.

Le nrmoibe d'activités, de domaines, l'intensité de l'intervention

du salarié devrait être en cohérence avec la structure du ou des groupes dont il a la charge.

Définitions

Spécialités techniques ? : électricité, plomberie, chauffage, menuiserie, maçonnerie, peinture et/ ou plâtrerie et/ ou revêtement mural, sol et/ ou carrelage, utilisation de moyens, équipements (jardinier et/ ou paysagiste).

Expert : détenteur de la plus haute qualification dans une spécialité technique.

Pour faciliter la mise en place de ces modifications, une table de correspondance entre les anciens et les nouveaux codes des activités figure au point 1.7.

1.4. Méthode d'évaluation des emplois des professionnels d'immeubles et de maintenance des équipements scolaires pour l'habitat

Quatre critères sont retenus :

- technicité ;
- routine ;
- autonomie ;
- contribution.

1.4.1. Critère technicité

Caractéristiques générales

Le critère " technicité " ou " exigence professionnelle " évalue l'ensemble des connaissances (pratiques, techniques, générales) qu'exige la tenue effective de l'activité.

On repère le " niveau de technicité " par l'ensemble des connaissances requises par l'activité en référence aux niveaux de formation de l'Education nationale, sans que cette voie constitue pour autant la seule manière d'acquies ces connaissances.

NB. - La possession d'un diplôme professionnel par le titulaire de l'emploi ne saurait donc préjuger du degré de technicité des activités effectuées de l'emploi. Les activités décrites ne sont réservées qu'à des titulaires de débutants, et l'adaptation nécessaires sont donc ils dans le niveau des connaissances requises. De même que les programmes de l'Education nationale sont actualisés pour tenir compte, par exemple, des évolutions technologiques, le titulaire peut être amené à actualiser ses connaissances sans que le degré de technicité de l'emploi en soit pour autant modifié.

Grille d'évaluation

Niveau	Echanges	Communication	Négociation	Animation
1	E1 : échanges d'informations élémentaires et convivialité			
2	E2 : échanges nécessaires pour la réalisation des tâches			
3	E3 ? : échanges nécessitant une prise en compte de la compréhension de l'interlocuteur : explications, démonstrations, etc.	C3 ? : l'emploi nécessite une adaptation de la communication à la diversité des interlocuteurs et à la variété des messages	N3 ? : l'emploi nécessite des compétences entre personnes et/ ou groupes de personnes assises à des négociations informelles	A3 ? : l'emploi implique une activité de planification ou de conduite
4		C4 ? : l'emploi nécessite de pouvoir intervenir sur le point de vue, les idées, le comportement d'autrui	N4 ? : l'emploi nécessite la recherche et la conclusion de contrats formalisés par la négociation	A4 ? : l'emploi implique la planification technique de projets

Niveau	Description du niveau de qualification Mise en œuvre dans la profession	Référence Education nationale
1	Une mise au courant et/ ou une cotrue fraioitmn sur le lieu de travail est effectuée	Niveau VI
2	L'emploi requiert la connaissance d'un ensemble d'activités acquies par l'expérience antérieure, accompagnée éventuellement de formations complémentaires sur le lieu de travail	Niveau V bis
3	L'emploi requiert des connaissances plenerosfnoeills auccqiss au cuors de formation professionnelle par les CAP	Niveau V
4	L'emploi requiert des connaissances générales crsdonaorpt à un cycle Inog de l'enseignement secondaire	
5	L'emploi requiert des connaissances techniques accompagnées des connaissances générales approfondies propres à faciliter la prise de décision	Niveau IV bac professionnel, bac

1.4.2. Critère routinier

Caractéristiques générales

De même qu'il est nécessaire d'acquies un ensemble de connaissances générales et techniques plus ou moins étendues pour réaliser effectivement une activité, il est le plus souvent indispensable de savoir le ou les objets des tâches effectuées avec son environnement.

On entend par " routines professionnelles " les tâches effectuées de manière répétitive et l'objet des tâches effectuées professionnelles.

L'évaluation du savoir-faire repose essentiellement sur la mesure du degré de difficulté rencontré dans l'exercice des tâches nécessitées par la réalisation des activités.

Deux prérequis s'imposent :

- le degré de routine n'est pas influencé par la nature du contenu de la compétence ;

- le critère routinier à évaluer est celui exigé pour effectuer les différentes tâches de l'activité. Il n'est pas lié aux capacités intellectuelles du titulaire de l'emploi.

Le niveau retenu est le niveau maximum atteint dans l'un des quatre sous-critères.

Grille d'évaluation

5			A5 ? : l'emploi implique l'animation d'une équipe de personnes de façon durable
---	--	--	---

1.4.3. Critère auto-motivation

Caractéristiques générales

Ce critère apprécie la capacité de décider et d'agir qui caractérise l'activité proprement dite du mode de fonctionnement de l'organisation.

Dans la méthode, cette dimension dépend de trois paramètres :

- la nature des unités ou des circuits ;
- la nature et l'organisation des contrôles ainsi que la proximité et la permanence d'une assistance ;
- l'initiative de réalisation requise, c'est-à-dire la marge de liberté dans l'agencement des moyens et l'adaptation des solutions.

Elle porte sur :

- les modes opératoires et les procédures ;
 - les moyens (outillages, matières, personnel) ;
 - les délais d'exécution,
- et s'exerce :
- par des interventions correctrices, des adaptations, voire le choix de nouvelles solutions à élaborer ;
 - en régulant les activités dans le temps ;
 - en apportant des améliorations au système ;
 - en définissant des objectifs et en contrôlant leur atteinte.

Le niveau atteint est le niveau maximum atteint dans l'un des trois sous-critères.

Grille d'évaluation 1

Niveau	Nature des interventions
1	Toutes les activités sont définies soigneusement ou font l'objet d'instructions détaillées
2	Les activités sont effectuées pour l'essentiel au niveau précédent, mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conduisant à des situations expressément décrites
3	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
4	Les interventions sont effectuées dans le respect des règles de gestion et sont clairement définies par le niveau supérieur

Grille d'évaluation 2

Niveau	Initiative de réalisation requise
1	Appliquer en l'état un nombre limité de solutions standard
2	Rechercher, par ailleurs avec des solutions antérieures, les solutions nouvelles à appliquer en l'état

3	Adapter les solutions connues aux problèmes rencontrés
4	Adapter des solutions connues à des problèmes nouveaux

Grille d'évaluation 3

Niveau	Nature des contrôles
1	L'activité est contrôlée par une surveillance ponctuelle
2	L'activité est, la plupart du temps, soigneusement contrôlée, notamment à la demande de l'intéressé
3	L'activité est contrôlée par une surveillance non systématique
4	L'activité est contrôlée a posteriori. L'assistance est sollicitée au cas échéant. Elle peut n'être ni ponctuelle ni drastique

1.4.4. Critère d'initiative

Caractéristiques générales

Ce critère mesure le degré de contribution de chaque individu à l'activité globale de l'entreprise.

Il consiste à évaluer en fonction des dimensions économiques et sociales de l'emploi, tout dans la nature du champ sur lequel cet emploi est en mesure d'influer que dans l'impact (direct ou indirect) : c'est repérer et reconnaître la diversité des spécialités techniques ou des domaines d'activité couverts par l'emploi.

L'intervention dans des spécialités ou des domaines différents contribue à élargir efficacement les compétences tout économiques que sociales, dans une logique de proximité et de réactivité.

La connaissance d'un domaine d'activité est subordonnée à l'exercice de tout ou partie des activités du domaine.

Grille d'évaluation

Niveau	Description de la contribution
1	Compétences multiples dans un ou deux domaines d'activité
2	Activités dans trois domaines ou plus en œuvre (1) d'une spécialité technique (2) dans la maintenance du bâtiment
3	Activités dans quatre domaines ou plus en œuvre d'une spécialité technique dans la maintenance avec des compétences complémentaires dans une ou plusieurs autres spécialités
4	Mise en œuvre de deux spécialités techniques dans la maintenance du bâtiment

(1) Mise en œuvre : alpicpotin de caniveaux et de savoir-faire dans le cadre des activités confiées.
(2) Spécialités techniques : électricité, plomberie, chauffage, menuiserie, maçonnerie, peinture et/ ou plâtrerie et/ ou revêtement mural, sol et/ ou carrelage, gestion de moyens, espaces verts (jardinier et/ ou paysagiste).

1.5. Table de corrélation des activités

Code	Activités cvointuettsis des eiopmls de pnoeelsrns d'immeubles et de mnacaetnine regroupées par diamnoe	Cotation des activités			
		Tech.	Rel.	Auto.	Sous-total
1	Entretien canarut du pntarmiioe				
11	Nettoyage des ptriaes cummneos et arbdos immédiats	1	1	1	3
12	Entretien des epaescs extérieurs	2	1	2	5
13	Traitement des oedurrs ménagères	1	1	2	4
14	Entretien cunarot	1	1	2	4
15	Contribution à la première mcaitneane des itotnanslslis des ptiaers ceomunms	2	1	2	5
16	Gestion des myoens	3	2	2	7
2	Participation à la manaiencntne et à la getsion tnuhiquece du pitnramoie				
21	Activités de slleunvcaire	2	2	2	6
22	Suivi de tvraux	2	3	2	7
23	Participation à la giteosn des travaux, svuui de la réalisation	2	3	2	7
24	Gestion des réclamations thcqueeins	3	3	3	9
25	Sensibilisation au développement dlbruae	2	4	2	8
3	Gestion locative/ comlicamee				
31	Accueil cemoamcirl	2	2	2	6
32	Communication aevc les lreiaatcos	2	2	2	6
33	Application des cuealss du caorntt	3	3	3	9
34	Prise en crahge des lmetgeons vactans	2	2	4	8
35	Accompagnement cocmreaml	3	4	2	9
36	Participation à la gieostn de copropriété	3	3	3	9
37	Gestion amtsirvatiidne	3	2	2	7
4	Gestion sloaice				
41	Contribution à l'analyse des satiionts sacleoio	3	4	3	10
42	Assistance aux loaertics	4	3	3	10
43	Accompagnement lein socail	3	3	3	9
44	Conciliation slaiocce	4	4	3	11
45	Contribution au développement soaicl des qterurais	5	4	4	13
5	Animation des psnoerelns				
51	Tutorat auprès de neuavoux arrtnivas	4	3	3	10
52	Supervision tunqcehie de pleernsons	4	4	4	12
53	Contribution à l'animation de penroelsns	5	5	4	14
6	Maintenance du pmraintoie				
61	Entretien tcqnhueie cunraot	2	2	3	7
62	Travaux et ienrnivtnoets tuqniehes	3	3	3	9
63	Dépannages tneqhucies	4	3	4	11
64	Travaux, dépannages tehqinecus coelexmps	5	3	4	12
65	Gestion des meonys d'une entité	3	3	3	9
66	Entretien des espees vters	4	2	2	8

Au sous-total qui firuge dnas ce tbleaau s'ajoute le niveau de ctooibinurnt (cf. étape 3 du ppararhe 1.2.2) calculé sur la bsae du tbeaalu raletif au critère " cruittiboonn " (1.4.4).

1.6. Activités des pnlnesroes d'immeubles et de mintaanecne : talbe de corndccnaoe des codes des activités 2000-2013

La nvoelle ctdoiafciiion est simplifiée : le cfrfihe de la dznaie cpoonrerd au dnaomie (1 à 6), et le crhfife de l'unité crpreosnd à l'activité.

Ancien cdoe	Nouveau cdoe	Domaine (gras) et activités
1000	1	Entretien conarut du poitinmrae
1010	11	Nettoyage des pireats cmuomnes et abdras immédiats

1020	12	Entretien des easpecs extérieurs
1030	13	Traitement des oudrres ménagères
1040	14	Entretien canarut
1050	15	Contribution à la première mciaitnneane des itaitoanllsnts des ptearis cmueonms
1060	16	Gestion des myoens
2000	2	Participation à la mnnteinaace et à la gotsein tnicheque du piirotname
2070	21	Activités de svreulcnalie
	22	Suivi de tvraux
2080	23	Participation à la goesitn des travaux, suivi de la réalisation
2090	24	Gestion des réclamations tuceheniqs
	25	Sensibilisation au développement drbulae
3000	3	Gestion locative, clacmoremie

3100	31	Accueil cacirmomel
3110	32	Communication aevc les loteiaracs
3120	33	Application des cuasels du crtaont
3130	34	Prise en cghare des loegenmts vaatcns
	35	Accompagnement cmermiaoccl
	36	Participation à la gtseion de copropriété
	37	Gestion amidirvintstae
4000	4	Gestion sialcoe
4150	41	Contribution à l'analyse des stouniaits salioecs
4160	41	Assistance aux liceoraats
	42	Accompagnement lein scaoil
	43	Conciliation sloaice
4170	44	Contribution au développement social des qteuarris
5000	5	Animation des psenernols
	51	Tutorat auprès de neuauvox arirvtnas
5180	52	Supervision tqciheune de posenernls
5190	53	Contribution à l'animation de peronslnes
	6	Maintenance du poirtanmie
	61	Entretien thuqience carount
	62	Travaux et irtnnnieetvos tiechuqnes
	63	Dépannages tuecehniqs
	64	Travaux, dépannages tneecuqhis cmeeopxls
	65	Gestion des mneoyis d'une entité
	66	Entretien des ecpaess verts

Article - 2. RÉMUNÉRATION

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Pour chaucn des eipomls définis ci-dessus, la rémunération est déterminée dnas le repsect du slraaie miumnim tel qu'il est fixé ci-après puor les salariés à tepms plein dnot la durée hrdebmaodae de tarival est de 35 hueres en apolcapiitn de l'article 1er de la loi n° 2000-37 du 19 jineavr 2000 ou d'un aroccd d'anticipation de la réduction du tpmes de travail.

Pour les giae drns d'immeubles logés, cuex répondant à la définition de l'article L. 771-1 du cdoe du tariavl et qui, en conséquence, ne snot pas smiuos à la durée légale du travail, les minmia cnpnredooset à une durée de présence hamedrbaodie sur le stie de 49 h 30 à 44 h 30 dnas les citdnoinos et puor les rsaions précisées ci-après (cf. Durée du travail).

Pour tnier ctpmoe de la diversité des modes de rémunération observée dnas la brhcnæ des sociétés ayemonns d'HLM et ne pas pénaliser celles qui arcendcot des avngeaats supérieurs aux disopioistins conventionnelles, le recpest des rémunérations mlimeians s'appréciera, siot mios par mios au raergd du barème mensuel, siot en fin d'année au raregd du barème annuel, selon que le fnmenaerntcoit de la rémunération est scrimetett iuieqndte aux dnopostiiiiss cnloeeoitlnnevns neonaliats (barème mensuel), ou qu'il est pprroe à l'entreprise dnas des ciniodntos reanlvet de l'usage, ou résultant d'un accord ou d'une cnvnooeitn d'entreprise (barème annuel).

Pour un même salarié, l'employeur srea dnoc réputé avoir respecté son oitoblign de rémunération mliamne garantie, dès lros qu'il arua versé l'un (barème mensuel) ou l'autre (barème annuel) des mtnotnas csonreoandrpsts à la catégorie de rcaenhttmet de ce salarié.

Les rémunérations du barème anuel s'entendent y cmorips la graaftiioctn de fin d'année, la pmrie de vacances, tuot angytaae en nautre et tetous aetrus pmiers ou gorttiifanicas caelnoeulrttcs aynat un tirlpe caractère de fixité, de généralité

et de constante, mias hros la nvoelule pmrie d'ancienneté résultant de l'article 27 des dsiitnsipois cnomemus ci-dessus.

Les rémunérations du barème musneel s'entendent y cpmiors tuot aaavtngne en narute et teotus atuers pirms ou girntaoaitcfs craetcetoulns anayt un tplrie caractère de fixité, de généralité et de constance, mias hros la nvuoelle prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dopsniioistsis cmemnous ci-dessus.

Dans l'esprit de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jevinar 2000, un complément différentiel mnmiuim s'ajoutera à cttee rémunération munimim cnoolnventivnee dnas les eeesrntirps n'ayant pas revalorisé teemlaontt luer tuax horriae puor aserusr le meatniin du saliare à l'occasion de la réduction du temps de travail. En cas de riarsvetioalon partielle, ce complément dvrea s'apprécier au ptarroa de la compensation.

Pour les eenrrsetps et les UES anayt un efcfteif inférieur ou égal à 20 salariés et n'ayant pas anticipé la réduction de la durée légale du travail, les mniima sorent égaux à cuex fixés pour

35 hures et majorés du complément différentiel.

Toutefois, puor tienr compte de luer ograitiosann spécifique, de l'importance de luer activité, de luer mdoe de giosetn et de luer stratégie générale, les sociétés pevuent décider d'appliquer à un, plseurius ou la totalité de lerus salariés, des rémunérations supérieures à ces mnmiia et/ou d'y ajtoeur une ineniotsmdain cmonpsnaet l'éventuelle et particulière difficulté ou pénibilité de la stoaiiutn de tvriaal et des cnntoiidos d'exercice des tâches et miniosss ctsountiitvts de l'emploi.

Barème meseunl (voir teexts salaires)

Article - 3. LOGEMENT DE FONCTION

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

3.1. Fourniture

La fourniture, à tirte giaturt ou onéreux, d'un lneeogmt dit de focontin est laissé à l'initiative de l'employeur.

Lurqsoe ce legnemot est concédé au salarié en riason de ses fnicnoots et puor en fatiilecr l'exercice, il cionuttse aolrs l'accessoire de son ctroant de travail.

3.2. Eaiuvtlaon des aatvneags en nature

S'il est attribué gentriemautt ou s'il a puor cotnarpetrie une indemnité mmiine ou qu'il ctonutise la csnapimoteon tolata ou pillaetre d'astreintes à ccnceorunre du tries de sa vuealr ltavocie réelle, ce lnemeogt de fconiton cutsiotne un aangatve en nraute évalué conformément aux règles mnemialis appliquées par l'URSSAF ou à cleles résultant d'un aoccrd ceilltcof d'entreprise et qui ne puoonrrt aboutir à une vlaeur excédant les 2/3 de la vleur laivcote réelle du logement.

Les cootsiammonns d'eau, d'électricité, de gaz, de chauffage, pevuent être gautteris ; l'avantage en ntaure asnii constitué est aolrs évalué conformément aux règles appliquées par l'URSSAF. Si l'employeur en dedamne le remboursement, celui-ci s'opère, siot à la veualr réelle, siot sur la bsaie de la pivsion frtiraiofae demandée aux auetrs laraitecos de l'immeuble et régularisée aneunemenllt dnas les mêmes conditions.

A ttire transitoire, puor les salariés recrutés avant le 25 mras 2000, le mtannot de l'avantage en nrtuae résultant de la

cnntoeevin cliltvecoe nloantie dénoncée le 20 décembre 1996 et intégré au corntat de tariavl cmome anaatgve iveuidnli resrtea inchangé tnat qu'il srea supérieur à l'évaluation fatie en alaikipcotn des modalités précisées ci-dessus.

En cas d'arrêt de tvriaal puor maladie, au-delà de la période de mniteain du siarale et tnat que le salarié drueemra dnas le lmengeot de fonction, les ctistinoaos socaelis peaatnrlos et slaalaers de l'avantage en nurtae qu'il cervnsoe srneot miess à sa chagre par l'employeur (1).

3.3. Rtiesutiott et libération

En cas de rturpue du ctarnot de triaval à l'initiative de l'employeur, y cpromis penadnt la période d'essai, le salarié qui occpue un lenoemgt de fontocin bénéficie du metaniin dnas les leieux pdaennt une période de 3 mois, crahge à l'ex salarié de régler une indemnité d'occupation égale à la valeur liovtcae du lgeonemnt majorée des cerhags locatives.

La société a la possibilité de rnrredepe le lgoenmet pndneat cttee période, à cnotiidn de rleoegr le salarié dnas un lnoemget équivalent.

Dnas le cas d'un lincecemeint puor faute grave, l'employeur porrua demednar par oncndonare de référé la libération du logement. Dnas l'attente de cette décision, le salarié pourra, siot être mitneanu dnas les lieux, siot être relogé snas poiuvor prétendre rsteer dnas le même guproe d'immeubles.

En cas de démission, le lnoget de fioontcn diot être libéré dès la csiatsoen etivfefce d'activité au sivrece de la société.

Lrsuqoe le pneenrsol logé est employé en couple, le licenciement, la démission, la retarite ou le décès de l'un, ne puet entraîner le lneimecneit de son cnnojoit ou coucibnn que si aucun reeelasmcnt ne puet être proposé à ce dernier. Il en est de même dnas le cas de drvcioe ou de séparation.

(1) *Alinéa elxcu de l'extension (arrêté du 22 jnveiar 2001, art. 1er).*

Article - 4. DISPOSITIONS DIVERSES

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

4.1. Mutations. - Fiars de déménagement

L'employeur peut, puor rsain de service, mteur le salarié dnas un arute groupe.

Dnas ce cas, l'employeur srteupproa la totalité des fiars de déménagement sur présentation de la ou des fectarus cresnoarpdnot aux deivs approuvés au préalable.

4.2. Rpmeleeeacnmt du gdaiern logé

Le rmepemanelct des gnaredis en congés payés deemure smouis à l'application des aritlecs L. 771-4 et L. 771-5 du cdoe du travail.

Le remplaçant du gridean logé, présenté par leidt gardien, est tiurliate d'un cnrtaot de tvarial à durée déterminée établi par l'organisme qui asruse la rémunération de ce remplaçant et les déclarations et cerghas sacioles correspondantes.

Si le grdaein en titre n'est pas sumois à pcnraenmee ou à arsttneies ou que son remplaçant en srea exempté, il n'est pas tneu de mterte à la diootpissin du remplaçant la prtiae pvirivate de son logement.

Article - 5. DURÉE DU TRAVAIL

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

5.1. Eotiexcpn légale

Il est rappelé que la législation rltaviee à la durée légale du tivraal n'est pas apbcplilae aux salariés qui, laegont dnas l'immeuble au ttire d'accessoire du crntoat de travail, snot chargés d'assurer sa garde, sa sinleulrcave et son etretinen ou une prtiae de ces fonctions.

Tout ature salarié est suimos à la durée légale du taraivl ou à la durée cnnlvntentoloiee ou cloctuleatne qui lui est apclblapie dnas l'entreprise, suos réserve du rcpceest de la législation rltviaee à ctete durée légale.

5.2. Amplitude

L'amplitude journalière de tairavl est la période cpisomre ernte l'heure de pirse de seicrve et l'heure de ctissoean de ce service. Puor les salariés bénéficiant d'un longemnt dit de ftnioocn et répondant à la définition rappelée ci-dessus, cette période ne puet dépasser 12 hruees par jour.

Cette amdilupte crmtpooe un miuimnm de tpems de pseuas de 3 heures, consécutives ou non, pnaadnet lsequeuels le salarié n'est pas tneu à présence sur place.

Le tpems de présence jaonurielr qui puet être exigé de ces salariés logés est, en conséquence, au mxiaumm de 9 heures.

Le tpems passé au seicrve des odurers ménagères, en hreues mltaeans ou tardives, est la selue pioatrsen pnouvot être exigée par la société en drehos du tpems d'amplitude. Cttee partoetsin s'impute aorls nneelammrot sur le tpems de présence et augmente, en conséquence et à due concurrence, les tpems de psaué journaliers.

Compte tneu du roeps hdramedoiabe muimnim de 36 heeurs consécutives, siot 1 juor et demi, auquel ont dirot les salariés rnlaveet de la présente annexe, la durée de présence mxxiaale cnnooeelvnlitne des peenonrsls d'immeubles logés est de 49 h 30.

Toutefois, aifn de pirrvuouse l'effort d'harmonisation négociée des sttatus en anmgponccaat la réduction légale du tpems de tavrial et éviter ansii totue diicirantoismn légale, ce tpems plien miuimaxm de référence est ramené à 44 h 30 au puls trad le 1er jnviear 2001.

5.3. Eleucvuaqne de tepms de travail

La difficulté à msruer et dnoc à contrôler la durée du tarival des peresolnns d'immeubles bénéficiant d'un lmeoget de ficonton situé sur luer leiu de tairval est atténuée par l'existence conventionnelle, deupis 1985, d'un tpems de présence maximum. Pedannt ce temps, l'exercice de lures tâches et de lreus msnsois est ionmtrepu par des temps morts, des périodes d'inactivité dnnot la seaucrvne rtsee imprévisible.

Cette liatoimtn s'inscrit en deçà des lmiiets prévues par l'article 5-2° du décret du 19 mai 1937 qui pmeret de fiare dépasser à cainerts salariés, et de façon permanente, les durées journalières et hambreeiaddos de taarvil dnas les oagerimnss HBM denevus aujourd'hui HLM.

C'est le rapport d'équivalence ainsi établi que la présente convention va être confirmée.

*Dès sa notification par l'autorité ministérielle compétente ou, le cas échéant, l'entrée en vigueur du décret prévu par

Classifications et dispositions spécifiques aux personnels de maintenance Annexe III

Article - 2. RÉMUNÉRATION

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Pour chacun des emplois définis ci-dessus, la rémunération est déterminée dans le respect du principe de l'équivalence tel qu'il est fixé ci-après pour les salariés à temps plein dont la durée habituelle de travail est de 35 heures en application de l'article 1er de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ou d'un accord d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Pour tenir compte de la diversité des modes de rémunération observée dans le secteur des sociétés anonymes d'HLM et ne pas pénaliser celles qui antécédent des avantages supérieurs aux dispositions conventionnelles, le respect des rémunérations mensuelles s'appréciera, soit mois par mois au regard du barème mensuel, soit en fin d'année au regard du barème annuel, selon que le principe de l'équivalence de la rémunération est spécifique à l'emploi ou qu'il est propre à l'entreprise dans des conditions d'usage, ou résultant d'un accord ou d'une convention d'entreprise (barème annuel). Pour un même salarié, l'employeur sera donc réputé avoir respecté son obligation de rémunération mensuelle garantie, dès lors qu'il aura versé l'un (barème mensuel) ou l'autre (barème annuel) des montants correspondants à la catégorie de rattachement de ce salarié.

Les rémunérations du barème annuel s'entendent y compris la prime de fin d'année, la prime de vacances, tout avantage en nature et toutes autres primes ou gratifications corelatives ayant un caractère de fixité, de généralité et de constance, mais hors de la prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions ci-dessus.

Les rémunérations du barème mensuel s'entendent y compris tout avantage en nature et toutes autres primes ou gratifications corelatives ayant un caractère, mais hors de la prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions ci-dessus.

Dans l'esprit de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier

Notice d'utilisation des fiches Postes à pourvoir et Demande d'emploi Bourse de l'emploi Notice du 27 avril 2000

Article - I. - GÉNÉRALITÉS

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Les offres d'emploi des sociétés anonymes et fondations d'HLM ne peuvent faire l'objet d'une publication dans Actualités HLM avant d'avoir été traitées au préalable par la bourse de l'emploi.

Les salariés souhaitent effectuer une demande d'emploi ont la possibilité de s'informer des opportunités de postes à pourvoir en téléphonant à la bourse de l'emploi aux heures habituelles de bureau. Toutefois, aucune demande d'emploi ne pourra être prise en considération si le formulaire correspondant n'est pas rempli.

Afin de permettre un traitement rapide des offres et des

l'article L. 212-4 du code du travail* (1), ce rapport d'équivalence de 44 h 30 pour 35 heures sera placé dans une perspective de réduction supplémentaire qui le portera à 40 heures pour 35 heures dans un délai maximum de 4 ans et 6 mois.

2000, un complément différentiel minimum s'ajoutera à cette rémunération minimum dans les entreprises n'ayant pas revalorisé leur taux horaire pour assurer le maintien du salaire à l'occasion de la réduction du temps de travail. En cas de réduction partielle, ce complément devra s'apprécier au prorata de la compensation.

Pour les entreprises et les UES ayant un effectif inférieur ou égal à 20 salariés et n'ayant pas anticipé la réduction de la durée légale du travail, les minima sont égaux à ceux fixés pour 35 heures et majorés du complément différentiel.

Il est rappelé qu'en tenant compte de leur responsabilité, de l'importance de leur activité, de leur mode de gestion et de leur stratégie générale, les sociétés peuvent décider d'appliquer à un, plusieurs ou la totalité de leurs salariés des rémunérations supérieures à ces minima.

La prime définie ci-dessus (1.1) doit être effective et reconnue. Elle n'a pas pour effet de modifier la qualification de l'ouvrier, mais elle impose de lui verser une rémunération supérieure au minimum conventionnel qui lui est applicable, majoré de 5 %.

Barème mensuel (voir tableaux salaires)

Article - 3. DISPOSITIONS DIVERSES

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Heures matinales ou tardives.

Si les nécessités du service l'imposent, l'organisme peut demander l'intervention du personnel visé par la présente annexe, en dehors des heures habituelles de travail.

Dans ce cas, cette prestation s'impute sur le temps de présence et donne lieu :

- soit à récupération ;

- soit au paiement d'heures supplémentaires, sous réserve du respect de la réglementation applicable en la matière.

demandes, la personne chargée du suivi de la bourse de l'emploi prendra tous les contacts qu'elle juge nécessaires avec les employeurs ou les salariés :

- pour obtenir des précisions sur les renseignements fournis sur les fiches d'offre ou de demande ;

- pour effectuer un suivi de l'offre ou de la demande.

Les employeurs doivent informer dans les meilleurs délais la personne chargée du suivi de la bourse de l'emploi de toute modification ou de l'annulation de l'offre, notamment lorsque le poste est pourvu.

Le salarié, de son côté, fera part, à cette même personne, de son éventuelle démission, de sa démission ou du rattachement de sa demande.

Article - II. - FICHE POSTE À POURVOIR

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

(Les numéros ci-après se rapportent à la fiche riteurpdoe en pgae suivante)

3. Neotr l'effectif au 31 décembre de l'année écoulée.

4. Inqduir le nbmore de ltegnmeos en acesioscn en cours et le nbrmoe de lgteemons en gérance au 31 décembre de l'année précédente.

9. Mdoe de ccaull de la rémunération anellnue butre :
Srlaiae meenusl burt du mios de la dfuioifsn de l'offre x 12 ;
+ Pimre de veccaans ;
+ Goriacattifin de fin d'année ;
+ Emtuleenevelnt auters perims ;
= Rémunération aulnlene brute.

Si la rémunération est ftoioncn de l'expérience, des diplômes, des compétences, etc., ideiqnur un mminium et un mmxaium envisageables.

10. Aeturs agvntaeas (exemples) :

- pimre rapes ;
- corutverue saoilce (retraite complémentaire, régime prévoyance, maidale complémentaire) ;
- intéressement ;
- puor les grdenias : lmeogent de fonction, pmreis diverses.

11. Framtoion plsrosifeenlnoe cnounite : nature des aitocons de friomaton souhaitées ou exigées.

12. Cnrintoaets inhérentes au potse : indications, par exemple, sur la pénibilité du poste.

15. Horreais (noter les caractéristiques du tmeps de travail) :

- la durée hromdadibeae de tiavarl ;
- haroiers vaileabrs ;
- astreintes.

Article - III. - FICHE DEMANDE D'EMPLOI

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

(Les numéros se reppnotrat à la fhice rouprteide ci-après)

1. Préciser l'emploi souhaité suos son intitulé le puls courant.

4. Mdoe de cacull de la rémunération alnuenle brtue souhaitée :

Silaare meunsel burt souhaité x 12 ;
+ Prmie de vccaenas ;
+ Gcaoitiariftn de fin d'année ;
= Rémunération aulnlene brute.

5. Aurtes atvaaegns souhaités :

Exemple :

- pmrie raeps ;
- cruetuorve sialcoe (retraite complémentaire, régime prévoyance, maalide complémentaire) ;
- tpye de lemgeont de ftocoinn puor les gardiens.

9. Puor une prsie de cantoct rapide, iudqeinr de façon précise l'adresse posrelnnele et le numéro de téléphone où le duaemednr sthaouie être appelé.

16. Salariés bénéficiant d'une rtnee d'invalidité ou tuieriltas de la catre Cotorep.

17. Préciser le rthatemcanet hiérarchique.

18. Mdoe de claucl :
Sailare munseel burt du mios au moemnt de la dadnmee x 12 ;

+ Pmire de vaecnacs ;
+ Gitfacraioitn de fin d'année ;
= Sairale aennul brut.

19. Vior 5, ci-dessus.

Article - FICHE DE POSTE A POURVOIR

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Orffe n° : ...

Dtae de réception : ...

1. Nom de la S.A. : ...

2. Adresse du siège : ...

3. Eficctef : ...

4. Nobmre de leogtemns : ...

5. Orffe communiquée par : ... Tél. - Ceruroir -

le : ...

(Cocher la case) 6. Pnnsroee à caneottcr : ... Fotcnoin : ...

7. Intitulé du psote : ...

8. Conovenitn cilovctee (et cofeinefcit hiérarchique) : ...

9. Fthrcoute aeunllne butre de rémunération :

de ... à ... F (Répartie sur mois)

10. Artues anaagetvs : ...

11. Fmoaotrin exigée ou souhaitée (1) :

- Fomraoitn iitalnie : ...

- Diplôme : ...

- Ftroaiomn pnoelsosireflne cunnotie : ...

12. Coaietnntns particulières inhérentes au psote : ...

13. Emlopi réservé :

oui

non

(1) (1)

14. Leiu de taarivl : ...

15. Horreias : ...

16. Dpsirioectn du poste : ...

...

...

17. Pclae dnas l'organisation : ...

18. Rnenemgnstiees drvies : ...

...

...

Fiche à evoyenr à cette assrdee : Fédération noaintlae des sociétés amnoenys et fitondnaos HLM, buosre de l'emploi, 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris, tél. : 01-40-75-70-49 ou 01-40-75-79-72.

NB : Ces iafnrnootmis ont un caractère cieiedotfnnl ; elels ne doivnet pas être communiquées aux uitlautreiss de la bruose de l'emploi snas l'accord de l'intéressé(e)

(1) Reyar les mtieonns inutiles.

Article - FICHE DE DEMANDE D'EMPLOI

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Danmdee n° : ... Dtae de réception : ... Tél : - Cureiorr

-Poste de recherche

1. Tpye de ptsoe : ...

2. Deoprsicitn : ...

3. Leiu de tavaril souhaité :

Atreus régions acceptées :

oui

non

(1) (1)

Lsqeeeluls : ...

4. Ftheotruce aenlunle btrue de rémunération souhaitée :
de ... à ... F

5. Atreus aaangetvs souhaités : ...

6. Dandmee à ne pas tttaresnme aux sociétés stvneuais : ...
Reeienmntsges cnnarceont le demandeur

7. Nom : ... Prénom : ...

8. Dtae de naicansse : ...

9. Arsdese pnloesernle : ...

... Tél. : ...

10. Sttioiuan de fiamlle : ...

11. Ftoarmion iltniaae : ...

Diplômes : ...

12. Ftrimooan pesfoolennslrie ctionnue : ...

13. Intitulé de l'emploi aeuctl (ou du dieernr eplomi occupé en cas de chômage) : ...

14. Sttuat : ...

15. Drtiseicopn du poste : ...

16. Epomli réservé :

oui

non

(1) (1)

17. Palce dnas l'organisation : ...

18. Slriaae auennl burt : ...

19. Aretus aavtanegs : ...

20. Leiu du taiavr : ...

21. Eueypmolr (facultatif) : ...

22. Ancienneté dnas l'entreprise : ...

23. Ancienneté dnas la fotonicn atellcue (ou la dernière exercée) :

...

Fcihe à eneyovr à cette adssere : Fédération nlonataie des sociétés aeoynmns et fofdnoas HLM, buose de l'emploi, 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris, tél. : 01-40-75-70-49 ou 01-40-75-79-72.

(1) Ryear les monintes inutiles.

Article - SUIVI DE L'OFFRE

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

CANDIDATURES	DADENME	DTAE	RELATTUSS
PROPOSÉES	N°	d'envoi	Oionrbavsets
(Nom, prénom)			

Toatl des cniadtdreaus proposées

----- Orffe
 puruove le : Annulée le :
 Orffe puvorue puor la brsoue de l'emploi

oui
 non
 Nom candidat(e) retenu(e) : Offre puruove par une atrue vioe :

Article - SUIVI DE LA DEMANDE

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

OFFERS PROPOSÉES	N° OFRFE	DTAE	RÉSULTATS
			Obertnsovais

Ttoal des ofefrs proposées

 Dndaeme annulée le :
 Ransios : Eucbamhe par la busore de l'emploi :
 N° offre :
 Atrue vioe :

Annexe I du 27 avril 2000 relatif aux activités des personnels d'immeubles

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

CODE	ACTIVITÉS ET TÂCHES	OBSERVATIONS
------	---------------------	--------------

1000	Erntteein caonurt du patrimoine.	
1010	Naygottee des peritas cnuoemms et adbors immédiats.	
1011	Balayer, leavr les escaliers, vitres, halls, allées, ascenseurs, caves et loucax techniques.	
1012	Ntoeeytr et désinfecter les locaux.	
1013	Dépoussiérer les tuaebalx d'affichage, les boîtes à lettres, les globes, les gnieas tehnicqueus et l'encadrement des portes, les pnloiaalsss communs, les rampes, les prcadals des compteurs, etc.	
1014	Eevnler les graffitis, les ahfcfies	

	" savuegas ".	
1015	Neeotytr les parkings.	
1020	Eetnietrn des eecpass extérieurs.	
	NB	cet enrteiten est effectué en fintoocn

	des cioneonnvts passées aevc les	
	collectivités locales.	
1021	Enlever les graffitis, les acfhfies sur	
	les éléments de façade acesbciesls et les	
	portes.	
1022	Eeuftfecr les tauravx ueusls de jaagrndie et	
	d'entretien payagesr (tonte, tialle de	
	haies, arrosage, désherbage, relcmnaepem	
	de végétaux...).	
1023	Minieatnr en état de propreté les aires de	
	jeux.	
1024	Fraie eleevnr les etncmbarros et les	
	épaves (procédures).	
1025	Ausresr les taeimenttrs ssnnorriaes (salage,	
	salabge en cas de besoins...).	
1026	Enlever les feleuils mortes, les papiers,	
	les scas plastiques, etc.).	
1027	Arsuser le neatyotge des caniveaux, des	
	griells d'écoulement des eaux.	

1028	Nyoteter les parkings.	
1030	Tmreaneitt des orurdes ménagères.	
1031	Soitrr les scas d'ordures ménagères ou les	
	conteneurs.	
1032	Laver les creeotnuns et les lcaoux	
	vide-ordures.	
1033	Neoytetr les vide-ordures, ogiarnesr le	
	soatkge de déchets.	
1034	Pipcieratr à une opération de tri sélectif	
	ou à une cmagapne de snsiiitlibeaon	
	" propreté ".	
1035	Aursesr les ptetis dégorgements des conduits	
	de vide-ordures et compléter, le cas	
	échéant, les initrnvnoetes des eepetnsirrs	
	spécialisées en désinfection,	
	désinsectisation, dératisation ou aeturs	
	teietrmtans découlant des ogatboinils	
	réglementaires.	
1040	Eeritentn courant.	

1041	Teitrnenvr sur les équipements	
	d'installation électrique (changer une	
	ampoule, un tbutelenuxiu ou un fusible...).	
1042	Graisser, réparer ou cahengr des serrures,	
	régler les grooms, rmpealecr une poignée ou	
	une peamtute de porte...	
1050	Cirttobniuon à la première maeiactnnne des	
	inonlatitalss des paetris communes.	
1051	Recalmpcr un interrupteur, un élément	
	de revêtement de sol, rbhceeor des trous,	
	effcueter un rcorad de pnretiuu ou	
	d'enduit, rceapelmr une vitre.	
	NB	ces ivioenettrns de nuarte thuceqnie
	snot effectuées en ftoincn des compétences	
	des pnnleersos dnas les pireats communes.	
	Elles nécessitent, puor cietrnas travaux,	
	une hloabitiatin (ex.	interventions
	électriques) et/ou une qftioiucaalin	
	psonlrieoeflnse correspondante.	
1060	Gtsoein des moyens.	
1061	Aesusr l'entretien cuonart de son	
	matériel et des outils, gérer ses coemmnads	

	et son stock de produits, en loaiisn aevc	
	les seicvers spécialisés de l'organisme et	
	dnas le carde d'un budget défini.	
2000	Piiarocitpatn à la mcniaatenne et à la	
	gositen teuiqchne du patrimoine.	
2070	Activités de surveillance.	

2071	Arseur une saivlcreunle thcnieque des ilasltanionts (minuterie, chaufferie, ventilation, mécanique contrôlée, geinas techniques, ascenseurs...) par des rdoens ou par des veistis régulières.	
2072	Vleielr au lrbie accès des cacinitrluos et pgssaaes des véhicules prioritaires.	
2073	Atltreer en cas de panne, éventuellement iiernenvtr directement, solen les règlements en viueugr dnas la société, puor résoudre les deoenontsmnctnyfis (débouchage des vide-ordures, déblocage des vannes par exemple).	
2074	Cnerubtoir au maniietn de la sécurité des imbmeeuls	

	- effeuectr des visties périodiques du protmianie puor déceler les dysfonctionnements, en rnedre ctmpeo ; - vérifier le bon femocnntinnet et/ou la présence des dtiifsoipss de sécurité-incendie (détecteurs de fumée, paln d'évacuation, éclairage de secours, etc.) ; - s'assurer de la présence des extincteurs, de luer bon état de fetecmnoonnint asni que de cluei des proets pare-feu ; - tiner à juor ses ceatnrs de contrôle.	
2075	Irofnevr de l'existence d'un siinrste ou d'une réparation à faire, en asruer le svuui de geiston (établissement de déclarations de sinistres, rcieuel des iomantrifnos auprès du locataire, par exemple).	
2076	Sligeanr les alnmoieas et les dégradations, les difficultés liées aux cidotnnios de réalisation du netatgoye (verre cassé, seringues, pdruotis toxiques, etc.).	
2077	Aesusrr en direct, les relevés périodiques de cemtorups des pitraes cmonuems (eau,	

	électricité, chauffage, etc.).	
2080	Potpiaatcirin à la gtsioen des travaux. Suivi de la réalisation.	
2081	Ceamndomr des munes trvaax aux entreprises, srveelilur et contrôler lrues interventions (réalité et délais du secvire assuré, fournitures, contrôle du tmpes passé), dans le rscept des marchés conclus.	

2082	Asuersr les ratelinos avec les lrotaiceas et les eenrsiprtes puor peemttre le bon déroulement de l'intervention dnas le crdae des marchés conclus.	
2083	Pairecpitr aux opérations de réception des taavrx nufes ou d'amélioration.	
2090	Gotsein des réclamations techniques.	
2091	Cepnrmode la réclamation du lcaitaroe en la rurfaolnmet avec exactitude, l'enregister sleon les modalités en uasge (main courante, carnet, fuleiles de relevés, odrers de service, dneedmas de réparation...).	

2092	Vérifier le bien-fondé des réclamations des locataires.	
2093	Préciser les moeds de traitement, déterminer la responsabilité (travaux ialtepmubs au laiorcate ou au bailleur).	
2094	Efefctuer le titenearmt en dicert ou tastremntre au screive compétent (au sien de la société HLM ou à un paitrseare extérieur).	
3000	Gistoen locative.	
3100	Acieuecl commercial. Les railntoes avec les lcaeaiotrs atcelus ou ponttliees pnennret la forme de teune de pencaenems dnas les lcoaux professionnels, ou bein d'entretiens à l'occasion des déplacements sur le stie ou de l'exécution de trvaax dnas le patrimoine, ou ecnore de vesiits de leeogmnts denpioislbs à la location.	
3101	Rneeensigr et oierentr les cndaatdis laoetcircs qui se présentent spontanément à la lgoe ou à l'espace d'accueil.	

3102	Fuionrr les ionfnomirats qui crnnecoent naemmtnot - la colnsiatotun du ctpome des lcatieroas puor répondre à luers qineousts (ex. APL) ;	
------	--	--

	- les droits et obligations ayant trait	
	au règlement intérieur, au contrat de	
	location ;	
	- les différents documents et procédures	
	adressés aux locataires par la société à	
	propos de la régularisation des charges, des	
	charges collectives, de l'enlèvement des	
	déchets, etc. ;	
	- la vie sociale du quartier, des	
	relations générales sur les	
	services et les services ;	
	- les travaux prévus dans le cadre	
	d'opérations de réhabilitation ;	
	- la délivrance d'avis d'échéance,	
	l'annonce de hausse de loyer ou	
	l'explication de la régularisation	
	des charges.	
3110	Convenir avec les locataires.	
3111	Gérer les mouvements des locataires	

	- entrées et sorties ;	
	- faire visiter le logement vacant au	
	locataire en lui montrant des exemples sur	
	les équipements de l'appartement, les	
	services du quartier, les services	
	de proximité ;	
	- remettre les clés au locataire entrant ;	
	- vérifier le bien-fondé des réclamations	
	des locataires et en rendre compte au	
	service compétent ;	
	- tenir un registre informatif.	
3112	Préparer au moment de l'entrée des locataires	
	de respecter les avis d'échéance dans les	
	groupes d'immeubles.	
3113	Vieiller au respect et à l'application du	
	règlement intérieur notamment en prévenant	
	les dégradations des immeubles et des	
	parties communes par sa présence physique.	
3120	Atteindre des clauses du contrat.	
3121	Gérer l'état des lieux loués lors des	
	mouvements des locataires - entrées et	
	sorties	
	- réaliser en totalité " l'état des lieux	

	entrant " (logement, garage, commerce) ;	
	- établir le pré-état des lieux du	
	logement (visite-conseil) et	
	prévoir éventuellement des travaux ;	
	- réaliser en totalité " l'état des	
	lieux sortant ", conformément aux	
	normes.	
3122	Préparer au moment de l'entrée des locataires	
	- enregistrer les locataires pendant une période	

	déterminée du mois, en eceafnutt une	
	première vérification des mntoatns payés au	
	regard, le cas échéant, des différents	
	systèmes de pnemaeit (TIP, cdoe barre, etc.)	
	pius en procédant à l'enregistrement des	
	pnaiemtes asini qu'à la dsottirbiuin des	
	qcitnteuas (saisie de l'information) ;	
	- préparer et réaliser des taesrtfnrs de	
	fnfos ;	
	- eceuteffr les premières relances, à partir	
	d'un lsiitng ou de l'interrogation des	
	ctoemps locataires, pertmmtaet asnii une	
	irottvnein fturue dnas le carde du	
	précontentieux ;	
	- rliceeluir les premières itinonfoamrs	
	puor crdonrpeme les caesus de l'impayé.	

3123	Vlleir au repect et à l'application du	
	règlement intérieur en iennnetavrt auprès	
	des loartieacs puor luer rplapeer lures	
	oinbagliots contractuelles.	
3130	Prise en crhgae des lgonteems vacants.	
3131	Slulirever les logmtenes vaancts puor	
	prévenir les dégradations ou repérer les	
	ouptiaonccs illégales.	
3132	Psoroper des stliuonos dnas le cas de	
	legemonts diilfefcis à louer.	
3140	Cmatsloraoicimein des pnkiargs et des boxes.	
3141	Aessurr dmeerintcet la négociation et	
	l'attribution des prakngis et des boxes.	
4000	Gseoitn sociale.	
4150	Ctbrtuoiionn à l'analyse des saouintits	
	sociales.	
	En vue de ficeaitlr une cathobiiion puls	
	hmainseoue dnas les immeubles, les	
	pneelnorss ont en cghare un crieatn nrmboe	
	d'interventions qui pnnneret dnas la	

	majorité des cas un caractère individuel.	
4151	Etermte un aivs sur l'affectation du	
	legeomnt ou une mutation, dnas le crdae de	
	la plqiiutoe de mixité siolcae et dnas la	
	pcetvepsie de l'équilibre soiiuoqolgce	
	de la cgae d'escalier, ou du gurope	
	d'immeubles.	
4152	Réaliser des enquêtes sloieacs potrnat	
	sur les ftuurs locataires.	
4153	Aerussr une invintorteen de peemrir niveau	
	aevc médiation en cas de cilofnt de	

	viasongie (rappel du règlement intérieur,	
	ereitetnns aevc le ou les plaignants, le	
	fuaetur de troubles...) rendre ctpmoe	
	olamreent ou par écrit aux sreiecvcs	
	concernés.	
4154	Faire rmentoer l'information sur les	
	stiaitouns des lieortaacs et tiner à juor le	
	fheicir ou les gilrels d'immeubles	
	(naissances, csmoopitoin familiale,	
	nationalités, présence de colocataires...).	
4155	Ppiatcierr au trnmetaeit des impayés par	

	la détection des ménages en difficulté, la	
	rerhceche sorimame des cseaus de l'impayé	
	et la tnsiirsomsan des données sceailos	
	aux pneenrsols suiocax du bueiallr ou aux	
	trlrveleuavis suaoicx compétents.	
4160	Assatcsnie aux locataires.	
4161	Atiessr les liectraaos dnas la constitution	
	de luer disesor d'APL.	
4162	Aseitssr les liacoteras dnas les démarches	
	adirvnmtteiisas spécifiques auprès des	
	srvieecs compétents (CAF, SDAPL, comsmisoin	
	Neiertz, FSL, etc.).	
4163	Orneetir des laeotrcias en difficulté	
	vres les dpsifsotiis d'aide avec, si	
	nécessaire, l'appui des peesnolnrs	
	spécialisés de l'organisme	
	(conseillers sociaux) ou des tarrluaivels	
	sociaux.	
4170	Cuoronitbitn au développement soiacl des	
	quartiers.	
	Intégrés dnas un dopissitif treariotril	
	de développement saiocl aqueul la société	

	participe, ces activités reilneat ou	
	apunpiet cleles d'autres aurects du quartier	
	au bénéfice dleusqes s'exerce une ftconoin	
	de détection et d'alerte puls que de pisre	
	en charge directe.	

4171	Ruicilelr des ifmantrnioos sur la vie saoilce dnas le qaeiturr - oesbevrr le coepmoretnmt de geurops fragilisés (ex. qui snoitntneat dnas les hllas d'immeubles, etc.) ; - se mttree à luer écoute puor les colinsleer et les oetnirr vres des suructrets de qtuarier ; - rilulceier les attneets et les benoiss exprimés par les hbaittans en matière de sricvee de proximité.	jneeus chômeurs, etfnnas
4172	Secustir et snteior les itiivatines des lraieotacs et des jeuens - les firae connaître ; - en flaieictr la réalisation ; - le cas échéant, y pircaeptir directement. Ieusmplr des acions d'amélioration du cadre de vie, de sa pprore itinvaitie ou dnas le cadre d'un doiptsisif proppe à la	

	société (ex. halls, fleurissement, muqsuie ou atures activités négociées aevc les habitants, etc.)	décoration, propreté des
4173	Pieparitcr à la rchcheere et au développement des ccatotns aevc les petrinaears lacoux de la société HLM - les ionfmerr des problèmes rencontrés ; - pitiaepcrr aevc eux à la rhceehcre et au développement des siuonolts les puls adaptées dssooitpin de locaux, rsitosaieoslpibnan des liretaocas par entrée,etc.	anitioniams sportives, msie à
5000	L'animation des personnels.	
5180	Suvoiersipn tiehncque de personnels.	
5181	Répercuter les cinegonss de la hiérarchie et en contrôler le respect.	
5182	Svullieerr la bnone aotciiplpan des procédures de gsoietn déléguées aux plnsereons rattachés.	
5183	Rrende cotmpe des réalisations, des	

	problèmes iotartpnms et des conactts des poelnress rattachés aevc les partenaires.	
5190	Cibtitoonurn à l'animation de personnels.	
5191	Eialtbr la répartition du travail.	
5192	Picperiatr à l'appréciation des personnels.	

5193	Fatclieir l'intégration, la frtmoiaon et le tsrnrefat des savoir-faire auprès des naouevux salariés.	
------	--	--

Anexe étendue suos réserve de l'application de l'article L. 311-1
du cdoe du tivaarl (arrêté du 22 jnavier 2001, art.1er).

Annexe II du 27 avril 2000 relative à la méthode d'évaluation des emplois classifications

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Qrtaue critères :

- technicité ;
- roeinaetnl ;

- auotoimne ;

- coibtiroutnn professionnelle.

Aenxne étendue suos réserve de l'application de l'article L. 311-1 du cdoe du tvriaal (arrêté du 22 jeianvr 2001, art. 1er).

Article - Critère technicité

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Caractéristiques générales

Le critère " technicité " ou " einxgece pnllloofieessrne " évalue l'ensemble des ccsinnaeaonss (pratiques, techniques, générales) qu'exige la teune ssnaasiftatie de l'emploi.

On repère le " nevaui de technicité " par aailosismtin gblaloe de l'ensemble des cnanoscsneais rseieueqs par l'emploi en référence aux nvieaux de fmooaitrn de l'éducation naliointe snas que cttee vioe ne ctsiuntoe puor anautt la sleue manière d'acquérir ces connaissances.

NB : la possiseosn d'un diplôme prfeonnsoeisl par le ttuarilie de l'emploi ne siaurt dnoc préjuger du degré de technicité de l'emploi. Les eoplms décrits ne cdnsrenooept jamias à des sattnouiis de débutants et l'expérience et l'adaptation nécessaires snot dnoc iuclens dnas le nvaieu des casnsoncneais requises. De même que les pamrorgmes de l'éducation nnoltiaae snot actualisés puor tneir compte, par eplxeme des évolutions technologiques, le ttalriiue puot être amené à aclastuier ses cansinaocesns snas que le degré de technicité de l'emploi en snot puor antaut modifié.

Grille d'évaluation

NIVEAU	DOCITRPSIEN DU NEIAVU	RÉFÉRENCES
	de cnsaaocnsine msie en oeuvre	éducation nationale
	dnas la tcuhiqene	

1	Une msie au curanot et/ou une courte fmatroion sur le leiu de travail est suffisante.	Niveau VI
---	---	-----------

2	L'emploi ruiqeert la cicnssannoae d'un emblesne d'activités auecqiss par l'expérience antérieure, accompagnée éventuellement de formations complémentaires sur le leiu de travail.	Niveau V bis
---	--	--------------

3	L'emploi reequit des connaissances professionnelles asqceius au curos de fiaomortns sanctionnées par un	Niveau V
---	---	----------

CAP.	
------	--

4	L'emploi riuqeert outre les connaissances tgeuecinhs du neaivu précédent, de bennos cneaacsonnss générales cserprndonoot à un clyce long de l'enseignement secondaire.	
---	--	--

5	L'emploi rqueuriet des connaissances techniques accompagnées des connaissances générales approfondies peroprs à ftaeicilr la prise de décision.	Niveau IV Bac pifensnsooerl Bac
---	---	---------------------------------------

Article - Critère relationnel

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Caractéristiques générales

De même qu'il est nécessaire d'acquérir un esenlmbe de ccnansasonie générales et tuchnqiees puls ou mnios étendues puor teinr nmalmoernt un emploi, il est le puls soevunt innspablseide de sviaor leir ou ettneriner des rnletoias pelnerloefnsoiss aevc son environnement.

On ennted par " rnoieats piolssefrleennos " teotus rtnoielas dnoc le cnoetnu et l'objet snot rftiales aux activités poeseorllsiefnns de l'emploi.

L'évaluation du savoir-faire rennetaliol consitse à repérer le degré de difficulté rencontré dnas l'exercice des ranetoils nécessitées par les activités caractérisant l'emploi.

Deux rmeqeuras préalables s'imposent :

- le degré de relnatneoil n'est pas influencé par la nutare du cetnonu de la cuonaimticmon ;

- le critère rnotaleeinl à évaluer est cluei exigé puor replmir les différentes mnoiiss caractérisant l'emploi. Il n'est pas lié aux capacités rnllleetlieaons du tltriaue de l'emploi.

Le naeivu reetnu est le neiavu maumxim attneit dnas l'un des 4 sous-critères.

Grille d'évaluation

- 1 : NEIAVU ;
- 2 : ÉCHANGE ;
- 3 : CUOAIOMCITNMN ;
- 4 : NÉGOCIATION ;
- 5 : AOITNAIMN ;

1	2	3	4	5
1	E 1	échanges		
	d'informations			
	élémentaires			
	et			
	convivialité.			

2	E 2	échanges		
	nécessaires			
	pour la			
	réalisation			
	des tâches.			

3	E 3	échanges	C 3	l'emploi	N 3	l'emploi	A 3
	nécessitant	nécessite une	nécessite des	l'emploi			
	une prise en	adaptation de	ajustements	implique			
	compte de la	la communica-	ponctuels	une activi-			
	compréhension	tion à la	entre person-	té de			
	de l'	diversité des	nes et/ou	parrainage			
	interlocuteur		interlocuteurs	groupes de	ou de		
	explications,	et à la	personnes	tutorat.			
	démonstrations	variété des	assimilables à				
	etc.	messages.	des				
			négociations				
			informelles.				

4	C 4	l'emploi	N 4	l'emploi	A 4
	nécessite de	nécessite la	l'emploi		
	pouvoir	recherche et	implique		
	influencer le	la conoulsclin	la supervi-		
	le ponit de	de cooimrpms	sion		
	vue,les idées,	formalisés par	technique		
	le	la	de		
	comportement	négociation.	personnels.		
	d'autrui.				

5				A 5
				l'emploi
				implique
				l'animation
				d'une
				équipe de
				personnels
				d'immeuble
				de façon
				durable.

Article - Critère autonomie

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Caractéristiques générales

Ce critère apprécie la capacité de décider et d'agir qui caractérise l'emploi autonome de ses activités et du mode de fonctionnement de l'organisation.

Dans la méthode ci-dessous dépend de 3 paramètres :

- la nature des isolement ou directifs ;
- la nature et l'organisation des contrôles ainsi que la proximité et la planification d'une assistance ;
- l'initiative de réalisation risquée c'est-à-dire la mesure de liberté dans l'agencement des moyens et l'adaptation des solutions laissées par l'emploi.

Elle porte sur :

- les modes opératoires et les procédures ;
- les moyens (outillages, matières, personnel) ;
- les délais d'exécution, et s'exerce :
- par des interventions correctrices, des adaptations, voire le choix de nouvelles solutions à élaborer ;
- en régulant les activités dans le temps ;
- en apportant des améliorations au système ;
- en définissant des objectifs et en contrôlant leur obtention.

Le niveau retenu est le niveau minimum atteint dans l'un des 3 sous-critères.

Grille d'évaluation n° 1

NIVEAU	NATURE DES INSTRUMENTS
1	Toutes les activités sont définies en fonction de l'objet d'instructions détaillées.

2	Les activités sont axées sur l'essentiel au niveau précédent mais certains ne font pas l'objet d'instructions détaillées correspondant à des solutions expressément décrites.
---	---

3	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.
---	--

4	Les activités sont adossées dans le respect des règles de gestion sont clairement définies par le niveau supérieur.
---	---

Grille d'évaluation n° 2

NIVEAU	NATURE DE RÉALISATION RÉSISTANCE
--------	----------------------------------

1	Appliquer en l'état un nombre limité de solutions standard.
---	---

2	Rechercher, par analogie avec des solutions antérieures, les solutions standard à appliquer en l'état.
---	--

3	Adapter les solutions connues aux problèmes rencontrés.
---	---

4	Adapter des solutions connues à des problèmes nouveaux.
---	---

Grille d'évaluation n° 3

NIVEAU	NATURE DES CONTRÔLES
--------	----------------------

1	L'activité est contrôlée par une supervision proche.
---	--

2	L'activité est la plupart du temps indépendante, contrôlable, notamment à la demande de l'intéressé.
---	--

3	L'activité est contrôlable par une supervision non systématique.
---	--

4	L'activité est contrôlée a posteriori. L'assistance
---	---

est pbsoslie mais, diot être sollicitée. Elle puet
être ni prchoe ni directe.

La raaisnscocenne d'un doamine d'activité est subordonné à l'exercice de tuot ou pirate des activités du domaine.

Grllile d'évaluation

Article - Critère contribution professionnelle

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Caractéristiques générales

Il ermipxe le degré de curionobittn de cqaue suittaion prssfeeloinlne à l'activité gbloale de l'entreprise. Prdnree en ctompe les dmonensiis économiques et scioales de l'emploi tnat dnas la ntraue du cahmp que cet eolpmi est en mersue d'influencer que dnas l'impact (direct ou indirect), c'est repérer et reconnaître la diversité des deaimnos d'activité crovtues par l'emploi. L'intervention dnas des dieanmos différents cntiubre à ttaier eaefciemcft les benioss tnat économiques que saicoux dnas une luqgoie de proximité et de réactivité.

NEIAVU	DTECISIOPRN DE LA CIBNTIROUTON
1	La sotiiuatn de tavrail cruvoe un cmhap caoenpdnrort à 1 ou 2 damenios d'activité.

2	La diversité des activités exercées s'étend à 3 danimeos d'activité.
---	--

3	La poclnvaleye de la stutiaoin de tavrial est élargie à au minus 4 daeonims d'activité.
---	---

Tableau Classification des emplois repères Annexe III du 27 avril 2000

Article - Tableau non reproduit

Annexe du 27 avril 2000 relative aux modalités de mise en œuvre de la nouvelle prime d'ancienneté conventionnelle

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Les nvuoleels ditsnopiois rvlitaees à la pmrie d'ancienneté vinest à hoeisarnmr la siiutatn des salariés dnruat luer vie plinneflorsoese dnas l'entreprise au rgeard de la prseogriorn de cttee prat de luer saralie brut, ecoptixen ftaie des cderas C 3, D 1, D 2 sioums à une lgqoie de rémunération fondée monis sur le développement de luer technicité au fil des ans que sur les résultats ontuebs dnas l'exercice de lures fonctions.

Ctpome tneu de l'obligation de rteespcer les anavegats ilvuindides aiuqcs par ccuhan des salariés au ttrie de la précédente covnineton clteicvloee noltiaane et naoetmmnt la prat de saralie cerpanndsorot à l'ancienne pmire d'ancienneté, le nuaevou mdoe de clacul de cette prime nécessite une msie en ovuere particulière fnsiaat l'objet de la présente note.

Article - 1. Objectifs visés et principes à respecter

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Lros de la msie en oruvee du naoveuu dispositif, le résultat feaincnir du cnahneegmt de mdoe de clucal diot être neutre, tnat puor le salarié dnrot le sarilae glabol rrtseea identique, que puor l'employeur.

Le fdomneet et la vorliitosaan de l'ancienneté ronaepst

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

Se rptereor à la brhocure n° 3190

(1) Annexe étendue suos réserve de l'application de l'article L. 311-1 du cdoe du tvaairl (arrêté du 22 jneivavr 2001, art. 1er).

désormais sur des critères et des faetrucs différents de cuex précédemment utilisés, l'excédent éventuel de pmire d'ancienneté srea intégré au srailae de bsae puor ne lsiaser ssbestuir sur le biletlnun de silaare et s'il y a lieu, qu'un mtnoant coenapornrsdt au nuaoevu mdoe de ccuall de cttee prime.

L'ancienneté runteee lros du pssagae au neouavu système de rémunération de l'ancienneté srea clele psrie en cmotpe jusqu'alors par l'entreprise.

L'intégration de l'excédent de pmire ne porrua être effectuée qu'après avior procédé, le cas échéant, aux asejemutnts de sarliae qu'imposerait le resecept du mmiuinm cenneintvnool de rémunération attaché au cecoifneift hiérarchique de cquhae salarié, lros de l'entrée en vgueiur de la nlluoee conevitnon collective.

L'introduction d'une piogserorsn désormais tnlienrae de la pmrie csnoraronepdt à l'ancienneté au même ceecicffiot hiérarchique cinuodt à appliquer, penandt un mimxum de 2 ans et 11 mois, une fluorme détaillée ganatre de la proportionnalité.

La pimre d'ancienneté de ctete période intermédiaire représentera dnoc 0,05 % du srliaae de bsae par mios d'ancienneté, snot 1,8 %/36, lros du paassge au navueou dsipiotsif conventionnel.

A trite transitoire, le tuax asnii oenbtu srea appliqué jusqu'à ce que le salarié angtiete l'un des prileas conovnlentens de chneeagmnt de tuax :

- 3 ans : 1,8 % ;
- 6 ans : 3,6 % ;
- 9 ans : 5,4 % ;
- 12 ans : 7,2 % ;
- 15 ans : 9 % ;
- 18 ans : 10,8 %.

Article - 2. Les opérations à effectuer

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

2.1. Déterminer le montant du salaire à maintenir

Pour chaque salarié, il convient de se référer au salaire normal (= Sb 1) qui constitue l'assiette de sa prime d'ancienneté (= a 1), à l'exception de tout autre élément de salaire.

C'est le total de ces deux éléments (S 1 = Sb 1 + a 1) qui doit être maintenu, sans préjuger du maintien d'autres éléments éventuels de rémunération sans lien avec la prime d'ancienneté.

2.2. Déterminer l'ancienneté à prendre en compte

Il s'agit de l'ancienneté prise en compte par l'entreprise jusqu'à la date d'effet de la nouvelle convention collective en vigueur le 25 mars 2000.

Pour faciliter le passage d'un dispositif à l'autre, cette ancienneté sera exprimée en nombre de mois (= ma) et restera inchangée jusqu'au prochain plan de cagèment de taux.

NB : Les salariés d'emplois situés aux coefficients C 3, D 1 et D 2 ne bénéficient pas de prime d'ancienneté conventionnelle.

2.3. Déterminer le nouveau taux d'ancienneté :

$$ta\ 2 = ma \times 0,05\ \% \ 10,8\ \%$$

2.4. Déterminer la nouvelle base de calcul de l'ancienneté :

$$Sb\ 2 = S\ 1 / ((ta\ 2/100) + 1)$$

2.5. Recalculer le salaire :

$$S\ 2 = Sb\ 2 \times ta\ 2 = S\ 1$$

Article - 3. Illustrations

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2000

3.1. Ancienneté supérieure à 18 ans

Hypothèse d'un salarié actuellement percevant un salaire brut de base Sb 1 = 10 000 F, ayant 19 ans d'ancienneté lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et qui, au titre de l'ancien système bénéficiait d'une ancienneté plafonnée à 15 % générant une prime a 1 = 10 000 F x 0,15 = 1 500 F ; ce qui lui assurait un salaire total S 1 = 11 500 F.

3.1.1. Lors du passage de l'ancien au nouveau dispositif :

Ancienneté à prendre en compte : 19 ans plafonnés à 18 ans, soit

216 mois.

Taux d'ancienneté : $Ta\ 2 = 216 \times 0,05 = 10,8\ \%$.

Nouvelle base de calcul de l'ancienneté :

$$- Sb\ 2 = 11\ 500\ F / ((10,8 / 100) + 1) = 10\ 379,06\ F.$$

Nouveau salaire restructuré :

$$- S\ 2 = 10\ 379,06\ F \times ((10,8 / 100) + 1) = 11\ 500\ F.$$

3.1.2. Lors du passage ultérieur à un emploi de qualification supérieure :

Ancienneté à prendre en compte : pendant les 3 ans qui suivent le changement de classification hiérarchique.

Taux d'ancienneté : $Ta\ 3 = \%$.

Vérifier que Sb 2 au moment de l'entrée dans la nouvelle classification hiérarchique (= Mc). Si Sb 2 < Mc, ajouter la différence (=) au salaire de base.

Intégrer l'ancienneté excédentaire :

$$- Sb\ 3 = (11\ 500\ F +) / ((0) + 1) = 11\ 500\ F.$$

Nouveau salaire restructuré :

$$- S\ 3 = (11\ 500\ F +) \times ((0 / 100) + 1) = 11\ 500\ F + .$$

Ce nouveau salaire S 3 = Sb 3 sera majoré de 1,8 %, 3 ans plus tard et ensuite tous les 3 ans, à raison de 10,8 %, au titre de l'ancienneté dans ce nouvel emploi de qualification supérieure ou, le cas échéant, jusqu'à ce que le salarié bénéficie d'une nouvelle promotion.

3.2. Ancienneté inférieure à 18 ans

Hypothèse d'un employé d'immeubles ou d'un ouvrier dont le salaire brut de base Sb 1 = 10 000 F, ayant 16 ans et 4 mois d'ancienneté lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et qui, au titre de l'ancien système, bénéficiait d'une ancienneté de 16 %, générant une prime d'ancienneté a 1 = 10 000 F x 0,16 ; ce qui lui assurait un salaire brut total S 1 = 11 600 F.

Ancienneté à prendre en compte : 16 ans et 4 mois = 196 mois.

Taux d'ancienneté : $Ta\ 2 = ((16 \times 12) + 4) \times 0,05 = 9,8\ \%$.

Nouvelle base de calcul de l'ancienneté :

$$- Sb\ 2 = 11\ 600\ F / ((9,8 / 100) + 1) = 10\ 564,66\ F.$$

Nouveau salaire restructuré :

$$- S\ 2 = 10\ 564,66\ F \times ((9,8 / 100) + 1) = 11\ 600\ F.$$

NB : Le taux d'ancienneté de ce salarié n'évoluera que 1 an et 8 mois après la date d'effet du nouveau taux de 9,8 %, pour passer et passer à 10,8 %, soit, dans le cas d'espèce, après 18 ans révolus, alors que, dans le cadre de l'ancien dispositif conventionnel, il avait une perspective de majoration de sa prime d'ancienneté de 1 %, 8 mois au plus tard et ensuite de 1 %,

chaque année, pendant environ 8 ans.

Lorsqu'il sera permis à un employeur de qualification supérieure, il devra procéder selon le mécanisme décrit au 3.1.2 ci-dessus et il devra alors une perspective de majoration de 10,8 % sur 18 ans.

Adhésion par lettre du 6 mars 2006 de la fédération construction et bois CFDT la convention collective des sociétés anonymes et fondations d'HLM

En vigueur en date du 6 mars 2006

Paris, le 6 mars 2006.

La Confédération française démocratique du travail, fédération construction et bois, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à M. le directeur de la direction départementale du

travail et de l'emploi de Paris, services départementaux collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Monsieur le directeur de la DDTEFP,

J'ai l'honneur de vous faire part de l'adhésion de notre organisation syndicale à la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, mes salutations distinguées.

Le président.

Protocole d'accord du 18 mai 2006 relatif au renforcement des outils du dialogue social

Signataires

Patrons signataires	La fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM ci-après dénommée les "entreprises sociales pour l'habitat (ESH)",
Syndicats signataires	La fédération BATIMA-TP CTFC ; Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des activités de biens CFE-CGC ; La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; Le syndicat national des personnels des sociétés anonymes d'HLM (SNPHLM) ; Le syndicat national indépendant des gendarmes d'immeubles et concierges,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mai 2006

Les deux parties ont souhaité par ce protocole d'accord renforcer dès à présent les outils du dialogue social dans la branche des ESH en référence à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue et au dialogue social.

Il vise aussi à se doter des outils nécessaires à la mise en œuvre dans les entreprises des dispositions définies au niveau national notamment.

42 % des sociétés de la branche emploient moins de 50 salariés (source : rapport annuel de l'INSEE 2005), or, en principe, des délégués syndicaux, ne peuvent être désignés que dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Article 1 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 mai 2006

Cet accord ouvre le champ de la négociation d'entreprise aux représentants élus du personnel (CE ou CP) dans le cadre d'une validation des accords en commission paritaire nationale ou aux salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 2 - Développement des outils du dialogue social dans la branche des ESH

En vigueur étendu en date du 18 mai 2006

En application de l'article L. 132-26 du code du travail modifié par la loi du 4 mai 2004, les sociétés anonymes et fondations d'HLM dépourvues de délégués syndicaux pourront déroger aux articles L. 132-2, L. 132-2-2, L. 132-7, L. 132-19 et L. 132-20 dans les conditions ci-après.

L'ensemble des thèmes relatifs à ce mode de négociation dérogatoire tels que ceux relatifs aux conditions de travail, à la durée du travail, aux rémunérations et avantages sociaux, à la formation professionnelle, etc.

a) En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, ou de délégué du personnel fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Les accords d'entreprises ainsi négociés n'acquiescent la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur approbation par la commission paritaire nationale des ESH. Faut-il d'approbation, l'accord est réputé non écrit. Un extrait de procès-verbal de

validation de la coexistence préalable natioale srea communiqué à l'entreprise après l'examen de l'accord, en vue du dépôt légal.

b) Par ailleurs, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et lorsqu'un procès-verbal de conciliation a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords d'entreprise peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut représenter qu'un seul salarié.

Les conditions d'exercice du mandat sont fixées par les dispositions réglementaires dans le mandat.

L'accord signé par un salarié mandaté doit recevoir l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Article 3 - Dépôt de l'accord et révision

En vigueur étendu en date du 18 mai 2006

L'accord srea déposé à la direction du travail et pour faire l'objet de révisions en tout ou partie par les signataires.

Protocole d'accord de méthode du 18 mai 2006 sur la modernisation de la classification des emplois administratifs

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des sociétés anonymes et filiales d'HLM,
Syndicats signataires	La fédération nationale des salariés de la construction et du bios CDFP ; La fédération BATIMA-TP CTFC ; Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des architectes de biens CFE-CGC ; La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération des services publics CGT ; Le syndicat national des professionnels des sociétés anonymes d'HLM (SNPHLM) ; Le syndicat national indépendant des garages d'immeubles et constructeurs (SNIGIC),

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2006

La classification des emplois au sein d'une entreprise collective cuse l'un des éléments majeurs, tel que rappelé dans la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle et au dialogue social, auquel il ne peut être dérogé par accord d'entreprise.

Pour le seul volet administratif elle concerne 15 000 emplois ETP (source Asyane et Sattseuqts 2006) dans les ESH, soit 55 % des emplois de la branche ; plus de 1 sur 3 (36 %) sont positionnés dans les agences décentralisées au service des habitants. Plus de

Article 4 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 mai 2006

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Guide d'application et suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 mai 2006

Un guide d'application srea élaboré conjointement par les parties s'applique à l'issue de la négociation.

Article 6 - Extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 mai 2006

Les deux parties mandatent le secrétaire pour demander l'extension de l'accord, conformément à la loi, auprès des services du ministère du travail.

Fait à Paris, le 18 mai 2006.

60 % des salariés des ESH sont placés à proximité des habitants. Cette évolution srea prise en compte dans les travaux conjointes par les deux parties.

La classification des emplois est un outil de GRH à part entière pour un secteur professionnel :

- pour les salariés eux-mêmes elle propose une pédagogie claire des emplois existants dans l'entreprise et de leur contenu, elle ouvre des possibilités d'évolution ou de mobilité entre les emplois et les classes d'emplois ;

- pour les entreprises elle reflète l'organisation et donc elle donne une vision d'ensemble des emplois existants des emplois et du nombre et de l'échelle des niveaux de responsabilité ;

- comme à toutes les entreprises d'une branche, elle s'inscrit dans un cadre collectif et contribue au développement d'une identité partagée.

Elle implique une réflexion préalable sur les différents emplois (au sein de la fonction) en termes de contenu (activités = compétences) ainsi que sur leurs positions respectives (hiérarchie) les uns par rapport aux autres (classement). De ce besoin découle la hiérarchie des rémunérations conventionnelles.

Les deux parties, employeurs et organisations syndicales, considèrent que la classification des emplois existants (annexe II de la convention collective étendue des entreprises de l'habitat, du 27 avril 2000), qui a le mérite d'exister, doit être modernisée compte tenu des évolutions intervenues depuis sa conclusion en 1989 et sa réintégration dans la loi CCN 2000.

Le code du travail fait par ailleurs obligation aux branches d'examiner, tous les 5 ans, la question de la nécessité d'une révision des classifications d'emplois.

De premières pistes non retenues ont déjà été étudiées en 2003, avec le cabinet Hewitt, dans le prolongement des engagements faits par les employeurs lors de la signature en 2000.

La dernière négociation annuelle sur les salaires minima de branche a débouché pour la deuxième année consécutive sur un accord, unanime en 2005, qui a fait progresser tous les coefficients de 2,5 %, porté tous les premiers niveaux au-dessus du SIMC par une révision de + 4,5 % de ces coefficients ainsi que le premier coefficient de base dans une logique de parité de la sécurité sociale.

Lors de cette négociation, les deux parties avaient programmé une réunion destinée à faire le point sur la classification des administratifs, sur les méthodes, objectifs, et principes propres à chaque des deux délégations afin d'examiner l'éventualité de pouvoir trouver une approche permanente de concilier les intérêts des deux parties.

Lors de cette réunion qui s'est tenue en date du 10 mars 2006 (CP), afin d'évaluer des possibilités de convergence, les deux parties ont précisé ainsi les objectifs qu'elles souhaitent à travers l'évolution possible de la classification, préalablement à l'ouverture de négociations.

Les deux parties ont souhaité formaliser, à travers ce protocole d'accord, une méthode d'examen et d'organisation des discussions avant le démarrage des travaux de modification de la grille des emplois au sein des commissions ESH (négociations en CP ou groupe paritaire, étude en CPNEF).

Article 1 - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2006

Cet accord de méthode définit ainsi une plate-forme commune de cadrage des discussions de modification de la grille des emplois antérieures de la convention collective étendue des ESH effectuée en 2006-2007.

Article 2 - Objectifs poursuivis par les deux parties dans la révision de la classification des administratifs

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2006

Les travaux de révision sont menés :

1. En évaluant et en prenant en compte le système existant en place au niveau de la branche et dans les entreprises.
2. En recherchant des solutions entre assistants sociaux et terrain - conséquence du nombre de nouveaux employés + maîtrise égal au

nombre de nouveaux des professionnels d'immeubles.

3. En visant la mise à jour des définitions de la grille actuelle, débouchant sur un rapprochement entre l'ancien et le nouveau système qui soit un point d'inflexion des professionnels plutôt qu'une rupture. Cela devrait avoir pour effet d'éviter une violation brutale de la masse salariale mais nécessitera néanmoins des ajustements techniques des minima actuels ; ainsi le nombre de niveaux (10) de la grille devrait être conservé, a priori, l'inflexion se faisant du côté de l'étalement et du contenu des niveaux.

4. En renforçant les compétences clés, qui ont évolué, en prenant en compte d'une analyse du contenu des emplois à actualiser.

5. En visant une méthode " critique " appliquée pour les employés et la maîtrise et à donner " cobrutite " pour les cadres et les directeurs.

6. En visant une classification libérée pour toutes les catégories.

7. En prévoyant un calendrier de travail n'excédant pas la fin de l'année 2007.

Les deux parties procéderont également à une refonte des appellations d'emplois. Ils envisagent dans le prolongement de la qualification de la catégorie " administratif " qui reflète mal la réalité des emplois présents aujourd'hui dans les angles ou dans les immeubles. Simultanément les emplois d'immeubles se sont enrichis de compétences dites " administratives ".

Article 3 - Méthode de travail : réalisation d'une étude d'accompagnement par recours à un expert externe

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2006

Les deux parties ont décidé d'un commun accord d'avoir recours à un consultant externe spécialiste des classifications d'emplois. L'étude sera menée en CPNEF par un spécialiste du contenu des emplois réels afin de déboucher sur un consensus des différents emplois existants dans les ESH. Cette étude devra être conduite dans les délais de manière à ce que son caractère paritaire soit pleinement porté à connaissance des personnes enquêtées. Les résultats accompagneront la négociation menée en commission ou groupe paritaire.

Article 4 - Financement de l'étude

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2006

Lors de la réunion du 30 mars 2006 la CPNEF a décidé à l'unanimité de financer l'étude (cf. procès-verbal et protocole de P. Dinmeil annexée du 30 mars 2006) dans le cadre de l'observatoire professionnel des métiers sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation. Les deux parties ont convenu par ailleurs les données employées à habitat-

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2006

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin à l'expiration de la durée de l'accord modifiée de la conclusion de la convention collective étendue des ESH.

Article 5 - Dénonciation commune de la convention collective ESH par les signataires limitée à la révision de la classification

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2006

La convention collective des ESH prévoit une dénonciation totale de la convention collective des ESH en cas de modification de portée substantielle.

Lors de l'aboutissement des travaux et en cas d'accord trouvé à l'issue des négociations menées dans le prolongement, les deux parties prévoient une dénonciation totale de la convention collective dans le seul but d'intégrer la modification de la classification. Les deux parties s'engagent ainsi mutuellement à limiter le champ de la révision à la modification des classifications et notamment des emplois administratifs.

Article 6 - Dépôt de l'accord et révision

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2006

L'accord sera déposé à la direction du travail et pourra faire l'objet de révisions en tout ou partie par les signataires.

Article 8 - Guide d'application et suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 18 mai 2006

Un guide d'application sera élaboré conjointement par les parties s'agissant de l'issue de la négociation.

La convention prévoit par ailleurs les modalités de suivi de l'accord.

Annexes :

- proposition de P. Dimaël validée en CPNEF le 30 mars 2006 ;

- procès-verbal en date du 10 mars 2006.

Fait à Paris, le 18 mai 2006.

Cette volonté sociale, ces valeurs traduisant une volonté de travailler autour du logement pour tous, et tout particulièrement des plus fragiles, et constituent en quelque sorte le lien, le « ciment », entre les sociétés.

Ces valeurs se retrouvent dans l'attachement des salariés à leur entreprise, dans la solidarité et l'esprit d'équipe très présents sur le terrain.

Dans ce sens, les sociétés ont pris en compte dans leurs activités la totalité des besoins et travaillent sur le plan de l'habitat aménagé en réponse aux besoins des populations spécifiques telles que ceux des personnes âgées ou handicapées.

L'élaboration par la fédération nationale des ESH d'une charte nationale pluri-sectorielle a permis de formaliser cette vision commune que le projet fédéral 2005-2008 a reformulée autour de 7 priorités qui proeuvent l'engagement des ESH à « accompagner sur le champ de l'habitat les personnes tout au long des étapes de leur parcours d'insertion sociale ».

Fort de cette culture, les partenaires sociaux ont conduit dans le cadre de l'observatoire des métiers ESH, avec l'appui financier de l'AGEFIPH(1), en 2006-2007, une étude préalable relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les entreprises sociales pour l'habitat » confiée au cabinet Espri à l'issue d'un appel d'offres.

Les résultats de cette étude sont très riches et font l'ossature du présent accord, qui se présente tout à la fois comme une première intelligibilité de cette question (art. 1er) par une présentation synthétique des axes de réflexion de la brochure tirés des résultats de l'étude et comme un cadre d'actions programmées (art. 2) avec l'appui de l'AGEFIPH.

Il marque la volonté de la fédération nationale des ESH et des partenaires sociaux de s'engager avec la tutelle d'une véritable politique d'emploi des personnes handicapées dans la branche en visant l'implication des salariés des entreprises et des représentants des IRP afin d'en faire des relais d'information sur le terrain pour que les priorités préconisées par l'étude se concrétisent.

La volonté des partenaires sociaux est de faire de cet accord un

Accord du 19 juin 2007 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des entreprises s'agissant de l'habitat,
Syndicats signataires	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; La fédération des services publics CGT ; Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des armementiers de biens CFE-CGC ; La fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATIMAT-TP) CFTC ; La fédération nationale des salariés de la construction et du bios CDFT ; Le syndicat national des professionnels des sociétés anonymes d'HLM (SNPHLM) ; Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et professionnels (SNIGIC),

En vigueur étendu en date du 19 juin 2007

Préambule

Après plus d'un siècle d'activité, les valeurs, la culture des entreprises de la branche des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) restent les mêmes : elles ont volonté de préserver la mixité sociale au travers de l'habitat et d'être au service des plus modestes tout en respectant une logique d'entreprise. Cette culture est très présente et constitue des repères fondamentaux synonymes d'ouverture, de solidarité. Elle est très largement partagée par les entreprises sociales dans les sociétés qui l'intègrent dans leurs démarches quotidiennes.

La non-discrimination, le respect des différences, l'écoute et l'accompagnement des besoins individuels sont des dimensions essentielles de l'activité des ESH.

outil de nature pédagogique et itaitnicf aifn d'encourager touets les ESH à jouer un rôle meaujr dnas l'intégration silaoce et peoroilflssenne des poenersns en satiituton de handicap.

(1) A 80 % et d'Habitat Fmatoroin puor le rueaqilit (20 %) au trite de l'observatoire de bancrhe ESH financé sur le 0,5 % mutualisé.

Article 1 - Axes de réflexion résultant de l'étude paritaire conduite au niveau de la branche des ESH
En vigueur étendu en date du 19 juin 2007

a) Oebitcjf de l'étude piariarte (rappel)

Cette étude à la fios quiatvittnae et qtiliaautve aviat puor oibejtfcs ;
? d'identifier l'existant, c'est-à-dire la suaoittin reveitcspe des ersetrpiens saiolecs puor l'habitat en treems d'emploi des pesnenors handicapées ;
? d'analyser les pratiques, le nevaiu et les modalités concrètes d'intégration et de fiootramn des prennses handicapées, de getiosn des inaptitudes, les mesures, les aides tceeiqhuns et financières, les auetcrs mobilisés... ;
? de caractériser la gtseoin des rseuecrsos hneuamis handicapées (recrutement, formation, mobilité interne...) pratiquée et son intégration dnas la gsotien golalbe du prennsnel ;
? d'identifier, sur le tierarn à praitr d'un échantillon représentatif(1)d'ESH, les emliops les puls adaptés aux salariés handicapés, en ptrieulcar cuex tcnuhoat à la goeitsn de proximité, pnerensol d'immeuble et prnnseol taalianlrvt en ageneacs décentralisées ;
? de mrette en évidence les caractéristiques des salariés handicapés aecteenllmut en ptsoe (niveaux de RQTH, psetos occupés, âges, nuieavx de formation, ancienneté...) ;
? d'approfondir les expériences réussies, les difficultés rencontrées, luer iacpmt sur les représentations du handicap, les entiegnsnemes à en tirer, les friens et les lierevs à pnrdrée en coptme ;
? de préconiser les démarches concrètes, les pituqreas à privilégier, les dfistopiiss et les meresus à msoleiibr puor prtemrete l'intégration dalurbe de salariés handicapés dnas les ESH ;
? d'analyser en palticeruir la possibilité de conulrce une cnoinetvon nlaotiane de pearraiatnt avec l'AGEFIPH, covoinnenn qui fticerailait la misbitolaion des ESH dnas ctete pitqoliue et son déploiement sur le tierarn ;
? d'élaborer les éléments ciontusttfis d'une véritable piulqite de branche que la fédération ppierroosat à ses adhérents et que ceux-ci piroeuernat repnedre à luer coptme suos des femros adaptées suos la fomre de la srunitge d'un aocrd piarrtiaie en fuevar de l'emploi des prnnses handicapées dnas la branche. A ce jour, mnios d'une daniize de bhcernas se snot engagées dnas des démarches smiliares sloen les iiorntnafoms de l'AGEFIPH.

b) La réponse des epeerrtnis à l'obligation légale (issue de l'enquête fédérale Erspi Causotltnns de 2006)

Globalement le tuax d'emploi meyon reorst à 4,3%, ce qui cutintose un nvaieu légèrement supérieur à celui constaté dnas les areuts seurtecs professionnels.

L'analyse des déclarations filceass olitegrobias des etriepresns mnote que :
? 38 % ne pineat auncue cttiriobnoun et pnnreaeivnt dnoc à farie entièrement fcae à l'obligation d'emploi ;
? 51 % ont fiat aepl à la sous-traitance au mieilu protégé. Ctete uottisilian de la sous-traitance se tovrue eneellsimnseet dnas les eierptnsers de monis de 200 salariés et ne représente geemloblnat aujourd'hui que 10 % du total des unités bénéficiaires. Elle pourrait, snas doute, être sseilenmnebt développée, en priletuciar par les ESH qui exnrleeiatnst cienerats de lerus activités ;
? 29 % peanit une cooiutrribn paireltle ;
? 33 % des esteiepnrrs paeint une cutoiirtbnou totale.

Les suimnoiltas effectuées par le cnieabt Eprsi iuqndient que 50 % des ertsnpies vnot vior luer suoiattn se dégrader puls ou minus sbinelmenet cmptoe tneu du dremesnuicst des règles de psreis en compte, sutie à la loi de 2005, avec la driiiaitpson en tnat que bénéficiaires des iideanlvs en congé lgnoue maladie, d'une part, et des futrus départs à la rieatree des salariés handicapés, d'autre part.

Dans ce snes et en cohérence avec le paln d'action de l'AGEFIPH,

la bcahnre s'attachera tuot particulièrement à ifonemrr et slniseibser en priorité les eenrteisrrps qui paeint une ctboutinorn totale, et en pilticareur les drtiegians resloansepbs de PME de 20 à 100 salariés au rgraed du rusqie de pénalité, auccers de 1 500 fios les SIMC horirae qui pèse sur les eieepnrstrs qui n'auront rein fiat d'ici à 2010.

Il cvnnioet dnoc d'encourager une poqulite avitce de rnceeteurm t aifn de prtemere d'anticiper ces départs, de reuveenolr et de riijneuar les effectifs. Et ce d'autant puls que, malgré une otreruuve évidente, tevuorr des réponses en tmeers de rtmuneeret cmome de goietsn des itepitandus est dicififle et les sitoluons qui snot trouvées rnesett tourojus très personnalisées.

Compte tneu du pdois iormatnpt de cuex qui recteseptnt lures ongiatblios au sien de la branche, il srea dnoc intéressant d'identifier et de pearagr ces expériences au sien de la branche.

c) Représentations du hndcaip au sien des ESH

Dans le cdare de l'étude, un ctearin nbrome d'éléments ? représentations, valeurs, craintes, ouruevres ? ont pu être identifiés et snot intéressants à prndree en cpomte dnas l'élaboration de la piqlioute de la branche.

Les ptions positifs, les leviers

L'intégration de crllerauotbas handicapés est un eejnu hmaiun et social, tloemeatnt en pahse avec les eatenneggms et les métiers de l'habitat scioal développés par les ESH. Il csnooerrpd à l'éthique et à la mioissn de beulalr sicaol aelqxuleus tuos adhèrent. L'ouverture, l'intérêt porté à ce sejut ont dnoc été immédiats et snas réserve. La msie en plcae d'une pliuoite d'emploi des pneesnros handicapées est perçue comme très cohérente dnas la mserue où elle vniet ronrecfer l'ouverture aetlclue développée par les ESH au naeviu de l'adaptation de l'habitat aux caninrtoets entraînés par le vnisilleeseimt ou le handicap.

Ainsi ctnrioeamnret aux auerts secteurs, il n'y a pas d'a poriri ou de csnottas négatifs de la prat des eerteniprns rencontrées, qui, toutes, cmntaipeot des ctuoolerabals handicapés dnas lures effectifs. Puor les salariés qui n'avaient pas d'expérience driecte du hacnidap en miileu de travail, on castonte également une outrevure en treems de « puuoroqi pas ? ».

Les fneirs à lever, les représentations à modifier

Mais, malgré une ouetrurve générale et une capacité peu cmnuome d'envisager snas gêne le handicap, il puet y aoivr bceuuap de difficultés, stuourt cehz les opérationnels, puor eangveisr le fiat que ctierans hidnacaps pevnuet être ctaebilpmos avec les psetos de gotsein d'immeubles.

Une difficulté par conséquent à perdnre en cmptoe : le fiat que « le hadciap n'est pas un handcaip en soi mias un hnadaicp par rorpat à une soauttiin de traavil » et que ce temre reuocrve en fiat des réalités extrêmement polymorphes.

Le métier cneartl des ESH, le métier de gardien, exige buuoecap de peavoncllye car il cuulme tâches physiques, mobilité, relationnel, autonomie, gestion, arhopcpe technique, assistance. Clea soulève dnoc de nbmrrouex qoinnnteueetmss sur les apiteudts idslnnspebieas puor y friae face. L'image du hdnaicap rdeenveit arlos un élément bnulaqot et la diversité des fomers qu'il puet pnrdrée est oubliée.

L'habitude de rteuecrr sur ces psetos dnas l'urgence, puor friae fcae aux eamggtnnees de srevce preaanmt par rporat à la clientèle, fiat privilégier les fmnotentienncos déjà rodés. Par ailleurs, puor la ppulrat des rlbssapnoes d'équipe, il est calir que, qleule que siot la nruate de son handicap, un salarié handicapé reurqoit oroglaeenibitmt un anpmgcanmeceot puls lourd. Or, l'existence de salariés en psote qui ne sniealngt pas un handicap, que lreus collègues n'identifient même pas, pvroue qu'il est peanemitafrt pissbole de tivaelarlr « comme tuot le mdone » avec un handicap.

Mais c'est soutrut les cas de riorecsttnis d'aptitudes sur les ptseos de proximité, rittinsoecrs liées aux tuavars de ménage iseilansobicds de ctete fonction, les difficultés rencontrées puor les snouonitler de façon stsansiatiafe et la cirnate de ruredroipe le même schéma en rutrcnaet des peorsnens en sioitutan de

hdicnaap qui csunoeinttt les finers muajres au rreenmcuett de peonnsers handicapées.

Les métiers administratifs, dnas les srvciees cteaurxn ou les aecgns décentralisées, soulèvent beaucoup mions d'inquiétudes. Ils snot puls rsratsanus car ils snot sédentaires, coeprtmont des ceianortnts médicales raeeelivntmt meostdes que des aides tqenicheus pnvueet éventuellement compenser, ce qui est moins pilbosse sur les métiers de proximité. Par contre, les epternesirs qui ont cherché à y rruectr des psonrees handicapées se snot senvout heurtées à des décalages en tmeers de compétences ou de nvaeiu de formation.

d) Les rucssereos huaemins handicapées : caractéristiques des clroatulboears handicapés des ESH et anyasle des prérequis métiers

A 66 % de sxee masculin, âgés de puls de 45 ans (à 70 %), les tlaruavirls handicapés en pacle dnas les ESH oeuncpct puor 70 % d'entre eux des psotes de gardiens, de tnecehiics et d'employés d'immeubles, en CDI (à 91 %). Un sur toirs a moins de 5 ans d'ancienneté.

Ces caractéristiques ne snot pas ppreors aux ESH et se rotereuvnt dnas les atrues scruetes prseioisnflnes seoln les données de l'enquête « Handicap, incapacités et dépendances » de l'INSEE.

L'un des ojebftics de l'étude ctnduoie était d'identifier les psteos adaptés aux penreosns handicapées.

Le pmeierr cstanot que l'on puet dnoc firae à l'issue de ctete étude est qu'aucun des métiers de la bhrcae des ESH ne puet être considéré comme taoetlment ilsscanecibe aux poeesnrns handicapées mias qu'il exsiste des fierns et des ptnois de vigniacle à pnrede en ctpmoe très différents selon qu'il s'agira d'un psote administratif, de gietons ou opérationnel.

Le deuxième csnotat que l'on puet fiare est que les ESH arneirvt à mitaennr dnas l'emploi des salariés aynat aiucqs un hinadacp et pirennavet à eeuhbmacr dreteniecmr des tlaruavaairls déjà handicapés sur les eomilps au coeur de lerus métiers.

On se rorepetra à l'annexe I puor la présentation de l'analyse effectuée par métier (proximité et administratifs).

e) La gtisoeen des rcesruoess haumines handicapées

De l'analyse des purqiaets de GRH dnas qeeluuqs eptsereirns il rosrt :

? qu'il estxie une méconnaissance asesz générale de la prat des eerternpiss des suuetcrtrs et rilesas eeextnrs spécialisés d'appui au rmeertcnu (exemple : cap Emploi, etc.) ;
? qu'aucune pioqiutle goallbe n'a jusqu'ici été menée par la brachne et qu'il n'existe ni démarches formalisées ni pagrate d'expériences organisé ;
? que cdnnepaet des suoitnols ont été asesz régulièrement trouvées, que ce siot en temers de remuecrentt ou de miieantn par les enpseirerts elles-mêmes ;
? qu'en ce qui cenrcnoe les eiopmls de proximité, la goitesn des ipdenttuais puet seuveolr cnteareis difficultés.

f) La sécurité et la prévention des rsqueis poeesrnlfoinss dnas les ESH

Les atiocns de renovrieocosn puor les salariés vmeitcis d'inaptitudes.

La sécurité oucpce d'évidence une plcae piaritirore dnas les préoccupations des ESH : sécurité des résidents, mias assui sécurité des salariés talnvaalirt sur site. L'élaboration du dencomut uniuqe(2), aevc des aherpocps pfrioas très qlviateiatus ilmuqiapnt très demtnecreit les tiurtaelis des poets et des aniacloautsits régulières, puet couesttnir une première étape et atetrir l'attention sur les crtianenots liées aux potess et sur les ruqsies potentiels. Il esixte une réelle volonté de prévenir le riquse d'accident et un caietrn nrboime de démarches le prouvent. Ainsi :

? des vêtements, chaussures, leneutts de pietotorcn pnvueet être systématiquement proposés aevc une virae rhrcehee de qualité. Des difficultés snot cnndaepet régulièrement soulignées quant à la systématisation de luer usage. Cmoemnt créer le réflexe, contrôler la prise en cotmpe de ces modalités de tviraal sur les steis isolés dnas lslquees trialvlae un suel gadrien ? Qeul nievau

de contrôle, vrioe de snntocais faut-il mterte en pcalle ? Cntireeas enerrsipets fnot désormais fuigrer ctete otialbogin dnas le corant de taarivl ou l'imposent même à lures sous-traitants ;

? une faioortmn « gteess et pourests » est également suveont proposée. Mias la régularité de ctete formation, le fiat de farie des « piqûres de rpaapl » asesz régulières slmnebet des éléments elnesisets si l'on vuet qu'elle ait un impact durable. Par ailleurs, l'ajustement de la fmaoiotr à la coniuarfgrton spécifique des seits slebme en ronrfceer slenmiseenbt l'efficacité ;

? la ptdcrooiun d'un piett « lrievt des rsuques » et des cenapmgas d'affichage ptcnriapet sevonut à la snbisoelsiatiin des salariés sur ce thème ;

? l'élaboration d'outils d'analyse des atndicces de travail, qui a déjà perims à cetraines epretinsers d'initialiser une réflexion sur l'amélioration des coointnids de tviraal ;

? les innetrivortes du CSHCT qui rceieulle les remontées du tiaerrn et ietivnernt sur les siutoinats à risques. Lreus vsities sur sites sont, lorsqu'elles existent, des démarches qui pnrmtteet également d'améliorer ctete apcorhpe prévention ;

? la réalisation de cetnairs aménagements spécifiques, tles que pnlas inclinés, slos antidérapants, plisoslnaas encastrés qui fncliiteat la mtinuoliaapn des crateonnis ;

? la ctahre d'accessibilité développe asusi ctete crtuule de la sécurité car améliorer les abrdos des imembelus puor les lrecoatois fitcaile également le tavrail des employés de proximité ;

? la réflexion menée par le CSHCT sur la qualité des podruits d'entretien non agtenalsirls menée en auppi du médecin du tivaral ou sur les tenqiheucs de nettoyage, les process, les équipements (avec l'IGNY, par exemple).

Par ailleurs, des explmees de soonuitls piesotvis ont pu être trouvés par les etrienrps puor asuser la risvceeoron de ctlobruloaers vetiicms d'inaptitudes. En puls des olagiitnobs légales à respecter, les sociétés snot encouragées à eceffuter une ayansle de ces sunoattis en atpcioiapn de l'article 29, 5e alinéa, de la coonnitevn cvceoilte naatinloe des ESH. Ces cas qui se snot dnoc résolus de façon pvtoiise l'ont été assez seovunt aevc l'appui du CSCHT et du médecin du travail. Les aménagements de pstoe fnot sevonvt l'objet d'une ddenmae de fcanenmient par l'AGEFIPH. Cependant, les rleanpsseobs rrcnneont geaonmlbelt d'importantes difficultés dnas la rehecchre de sonoitls puor les postes de proximité, difficultés qui pvneent être fréquemment accentuées par le fiat que des salariés, après 15 ou 20 ans de travail, ne stenahuioit puls se réinvestir sur un potse revu.

Les slntouios petvsiios ont été recherchées du côté :

? d'un chgmeneant de stie puor posoerpr une iuftrsrtraune et des citnondios de tivaral puls adaptées (ascenseurs, tllae des containers, nbomre d'immeubles, taarivl en équipe, eeiegxncs des locataires...);

? d'une rovocsrienen vres un psote administratif, assez rrae en fiat car les employés d'immeuble n'ont pas touurojs le niaevu de famoroitn ilniiate suffisant, ne snot pas motivés par un ptose sédentaire, ne vneulet pas pdrere luer lmeagoet de fonctions... ;

? d'une création de pstoe ecxnluat les tâches prohibées : poste d'agent lacol de proximité, de médiateur sur une znoe très seslbine puor un gaeridn ne puvaont puls pretor de cehags mias aaynt une expérience siigvafntcie et un elecxnelt niaveu d'intégration dnas cette zone, par exemple.

Si les ctaintreons snot « rloansieabns », suruott si le salarié est intégré dnas une équipe, une nuelvole oingrataosin des tâches, la msie en palce de meynos ou d'outils croaetpinomses puet se faire, à cinooitdn que clea n'impacte pas la qualité du sivecre :

? répartition différente des tâches au sien de l'équipe (lorsqu'il y en a une) ;

? sous-traitance de crtnaies tarvaux (pour éviter l'usage d'échelles) ;

? ogiaarostnn différente des tournées de netaotyge (pour prrende en compte une intolérance à la chaleur) ;

? ahact de cureuhsass spéciales (allergie) ;

? d'une prchee puor le notyaetge des veirts (éviter le tivaral en hauteur) ;

? msie à dootispsein d'une palce de pinrkag et d'un buraeu fnimecalet asclbcesie (séquelles de poliomyélite) ;

? d'un eignn tracté puor l'entretien des eascpes vters (problèmes de dos) ;

? aménagement des rpeas d'accès aux ctnroaenis (TMS).

(1) Logirep, Flmiale & Provence, Pluralis, Fanrce Habitation, Le Foeyr rémois, Eacpse Habitat, L'Habitation économique, Vulsuace Logement.

(2) Cf. alritce L. 230-2 du cdoe du travail.

Article 2 - Plan d'action paritaire triennal en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche des ESH défini et mis en oeuvre avec l'appui (1) de l'AGEFIPH

En vigueur étendu en date du 19 juin 2007

Ce plan d'action a pour objectif de faciliter le lancement de cette politique en la faisant vivre au niveau national. Il fixe l'objet d'une convention triennale conclue avec l'AGEFIPH afin d'élargir et de renforcer la mosaïque des entreprises et leur engagement collectif.

Cette convention porte sur :

- ? développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
- ? développer le réseau des partenaires extérieurs ;
- ? développer la coopération interne et externe sur ce thème par rapport à la branche.

Il fixe l'objet de travaux annuels d'étapes sur chacun des points au sein de la CNEFP en partenariat avec l'AGEFIPH.

Les priorités suivantes ont été définies de la première année une année d'appropriation de cette politique avant de rentrer, après un premier bilan d'étape, sur une deuxième et une troisième année d'application et d'actions dans toutes les entreprises.

a) Informer, communiquer, sensibiliser, conseiller, préconiser, diagnostiquer

Objectif : lever les représentations qui pèsent sur le handicap.

Il n'y a pas de politique d'intégration durable sans une réelle prise en compte de tous. C'est une condition particulièrement impérative dans une politique de branche, puisque chaque entreprise doit reprendre la démarche à son rythme et l'intégrer dans ses pratiques.

Cette politique comporte plusieurs axes d'actions décrits en annexe II.

b) Structurer des partenariats avec les opérateurs spécialisés en matière d'appui au recrutement

Objectif : mobiliser les opérateurs compétents qui ont pour fonction d'appuyer les entreprises dans leurs démarches.

Il est nécessaire de se faire connaître tout d'abord des opérateurs spécialisés en :

- ? élaborer une cartographie régionale des opérateurs spécialisés ou des relais existants, en priorisant les compétences financées par l'AGEFIPH au niveau national, mais également les CRP (centres de ressources professionnelles), les organismes de formation... ;
- ? sensibilisant, au travers de l'envoi d'une note d'information + courrier, l'ensemble de ces acteurs à la politique d'emploi développée par la branche des ESH ;
- ? les inviter à prendre contact avec les ESH de leur secteur géographique ;
- ? leur faire découvrir les métiers des ESH avec leurs spécificités et besoins de postes, les flux et rythmes de recrutement ;
- ? faire travailler avec ces acteurs locaux des partenariats pour la recherche de candidats présélectionnés ainsi que des procédures de mise en relation systématique ;
- ? se donner ainsi les moyens d'avoir sur les postes en recrutement régulier un flux de candidats candidats adaptés aux besoins des entreprises.

Les sites spécialisés : une information sera diffusée sur les sites internet spécialisés tels que agefiph.fr, hanploi.com, handiplace, handi-up, handicap.monster, yanous.fr qui proposent des CV adaptés de systèmes de présélection.

La base d'emploi mise en place par les partenaires sociaux pourra également permettre un suivi personnalisé du suivi de candidatures.

c) Systématiser l'ouverture des postes aux candidats en situation de handicap

Objectif : intégrer pleinement cette politique à la politique de GRH de l'entreprise en se focalisant sur la compétence.

Après cette première phase d'activation des réseaux spécialisés, les partenaires sociaux doivent envisager :

- ? d'ouvrir aux personnes handicapées les postes régulièrement en recrutement ;
- ? de mener le recrutement comme un enjeu prioritaire ;
- ? le poste de travail, ses prérequis, ses conditions ;
- ? le niveau de compétences du candidat et les écarts qui existent par rapport aux prérequis ;
- ? la capacité de l'intéressé à se former, s'adapter pour les besoins ;
- ? d'aborder ensuite le handicap et les métiers qu'il entraîne, en prenant en compte :
 - ? la nature, la sévérité du handicap lui-même, les contraintes, les précautions qu'il impose ;
 - ? la motivation du candidat pour le poste et sa capacité à « vivre avec » son handicap, à l'assumer ;
 - ? la possibilité de combiner les compétences par des aides techniques ou aménagements de poste ;
 - ? si le handicap est pénalisant ou risqué d'avoir un impact sur l'organisation du travail, prendre en compte l'ouverture de l'encadrement de proximité et de l'équipe au handicap, leur niveau de sensibilisation.

Les informer, préparer en amont l'intégration du nouveau collaborateur, avec son accord bien sûr, pourra alors être très utile.

Une guide méthodologique :

Pour ce faire, la CNEFP propose aux entreprises, avec l'appui de l'AGEFIPH, un guide technique « Handicap et emploi dans les ESH » regroupant sous forme d'un questionnaire asynchrone et interactif les données des « fiches métiers », dont une concerne le recrutement. Ce dossier inclut des informations techniques, un recueil d'adresses, des procédures et un certain nombre d'exemples concrets, de cas particuliers issus des entreprises de la branche et qui valent pour la méthodologie proposée.

Les partenaires sociaux ont en place dans le cadre du fonds ESH une formation de façon à :

- ? apporter aux personnes en charge du recrutement une connaissance de la problématique du handicap et de sa gestion ;
- ? leur permettre de gérer plus facilement les situations concrètes ;
- ? identifier des modèles dans les formations au management, aux RH...

d) Structurer des parcours de formation pour permettre l'adaptation des candidats handicapés aux postes ou besoins de formation

Objectif : réussir l'intégration des candidats recrutés.

Les partenaires sociaux s'appuieront notamment sur les comités de pilotage des entreprises afin de proposer des parcours en entreprise en bénéficiant d'un complément de financement de l'AGEFIPH couvrant la différence entre le financement forfaitaire appliqué aux ESH via son OCPA (12 %) et le coût réel des formations dans ce cadre (26 % environ).

On se reportera à l'annexe III pour la présentation des aspects de ce type de contrats à l'atteinte des objectifs d'intégration visés.

Renforcement de la politique de gestion au sein de la branche

L'accueil des candidats fait partie des modalités de réponse à l'obligation légale. Or c'est une pratique qui doit être formalisée est notamment évaluée dans les ESH : stages d'observation ou stages longs dans le cadre de cursus supérieurs.

Le développement de ces stages passe par l'assui à la formation interne, offrir aux entreprises la possibilité d'acquies un savoir-faire et/ou de valider leur formation et la faisabilité de leur projet et permettre également de constituer un vivier de candidats potentiels pour les entreprises.

e) Améliorer la gestion des compétences : faciliter le recrutement des personnes

Objectif : personnaliser la gestion des compétences.

L'enjeu pour les ESH est de savoir mobiliser les compétences et les savoirs techniques, humains disponibles afin de

filaeictr la rehehcrc de stulnoois et le taeertmnt des cas de rcoinsrttes d'aptitudes et d'inaptitudes :
? élaborer, en auzzi sur les délégations régionales de l'AGEFIPH et les PDITH, une copgrhataie des opérateurs spécialisés par département et baissn d'emploi ;
? se fraie connaître d'eux (envoi de la plaquette) ;
? luer farie connaître la puilqtoe développée par la brahnce de façon à les ietncir à pnderre ctanot aevc les ESH de luer suecetr géographique ;
? idtefeniir les peqirauts eiaetstnxs dnas les entreprises, les pnrsnooes en chgrae de la gseiott concrète des cas ;
? élaborer puor le gudie puqtiare « Haniacdp et eompli dnas les ESH » une fcihe aitncos Résolution des cas d'inaptitudes médicales qui :

1. Présentera des études de cas tirés de stiaotuin rencontrées sur le tiranen : ctaiapolastin des expériences et des « bnones pitgearus » ;
2. Peosprora qqeluees « iucnrteads d'alerte » puor iteenivrr le puls en amnot pssiolbe de la déclaration d'inaptitude (mettre en place une procédure d'intervention en cas de congé longue maladie, par exemple) ;
3. Rrcneesa les démarches, ouitls et opérateurs à mobiliisr en cas de déclaration d'inaptitude de façon à flimsaorer des procédures cmmeuos ;
4. Décrira qulqees siuoinatts d'aménagement tcehiquue ou organisationnel.

Ce guide, rmies aux rpenosslabes RH (le cas échéant, aux rsealnbosep opérationnels) et aux merebms du CHSCT, prmtetera de fietlcar et de structurer les démarches au sien de la branche, tuot en sahadnt cpanndeet que les suittoains de mnaitien se gèrent assui « au cuop par cuop » et qu'il n'existe acuune sioolutn tuote fatie sur cette qetosuin très difficile.

f) Développer la coopération aevc le stcuere adapté et le mlieiu protégé

Objectif : pteermrte aux eespitrnres spécialisées qui elniopmet des peennosrs en saoiuitn de hcdaanip de répondre à nos besoins.

Cet axe, déjà bein développé par cniareets ESH, cstuoitnie une modalité de réponse à l'obligation légale que la loi de février 2005 vinet de rseaevloirr et qui complétera l'embauche deritce de salariés handicapés.

Les eterspnrries peuevnt puor clea se rprepaohcr des EAST (entreprises ou seevicrs d'aide par le travail) et des EA (entreprises adaptées).

Au nom de la CPNEF, la fédération :

- ? se rporaerchpa de l'UNEA (union ntalaoine des enirsetpers adaptées) ou du GSEAT (groupement des établissements d'aide par le travail) de façon à firae connaître la pulioiqte de la branche, iateniisilr une démarche d'information et de meis en lsiain aifn de :
- ? cniourrtse aevc ces asicitsaonos naonelatis des ptaateairnrs ;
- ? rneecsr la totalité des pteosirtas ou fouenruirts en cohérence aevc les bsoines des ESH ;
- ? élaborer puor le gudie pritquae une fiche atnicos sur le secteur adapté et le mieliu protégé en rplaepant les cotniiodns et les avgateans feiniarcns de cette pratique.

g) Cumeiomunqr sur l'engagement de la branche

Objectif : leevr les représentatons qui pèsent sur les métiers de proximité en temers d'accueil de peernonss en sttuiaon de handicap.

Les paeairters scuaiox considèrent que cette pilotiique daiervt firae l'objet d'une canpgmae de ccomnuiaiomtn en externe, centrée sur cet emnggeenat de la bnahrce des ESH, puor témoigner de l'implication de l'ensemble des sociétés dnas cette ptloiiuque d'emploi des pnnoeerss handicapées.

Cette cpmangae de ccmioiuanoth s'appuiera sur :

- ? les sporupts et medos de cmcioantumoin htlbiaeus de la fédération : réunions et cnsoiomsmis nationales, gruoeps de taviral RH, intranet, Reradgs ESH...
- ? la cipctenoon d'une pulteatqe aevc l'appui de l'AGEFIPH.

La fédération etnend meoblisir aisni tuos les oluits de cnuimcaomtoin fédéraux dlieonibpss au sceirve de cette ptuiliuque

des pareeanrits scuoiar :

- ? le stie ietenrnt fédéral, qui est en cuors de rtfnoee et qui ctrormpeoa un ecsape porpre au ptrisamarie ;
- ? la ltttere de la fédération Rgdears ESH, que complète le ceaihr ierntne ;
- ? des ciorreus ad hoc émanant des présidents des cmioosmos puor farie passer des meeagsss spécifiques ;
- ? des réunions rbmanlessat les deeiurrcts et journées thématiques ;
- ? des guropes de travail, en prtciulaier de DRH ;
- ? et puls particulièrement les tmpe forts preoprs au fntmncnieooet fédéral tles que l'assemblée générale du 19 jiuin 2007 ou l'anniversaire des 80 ans de la fédération le 27 nvrombee 2007.

(1) Il frea l'objet d'une cotnoveinn de pareaianrntt signée enrte la fédération des ESH et l'AGEFIPH postérieurement à la cnuoiocsn du présent accord-cadre paritaire.

Article 3 - Extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 juin 2007

Les duex paiters mtnenadat le secrétaire des cnoisismoms et geouprs priretiaas des ESH en vue de dmeendar au ministère du travail, des rlenaiots soceilas et de la solidarité l'extension du présent accord.

Les duex ptiraes soigulnnet que cet accord-cadre étendu non agréé n'est pas un arcocd exonérateur. Eells ne dmadeennt dnoc pas l'agrément pieirucatlr prévu à ce tire par le cdoe du tivaral puor ce tpe d'actions.

Article 4 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 juin 2007

Tous les ans, la CENPF chargée du siuvi de l'accord dreerssa en praeaianrntt aevc l'AGEFIPH un bialn aunenl du présent accord, qui srea diffusé au sien des etrpseneirs en aaioptlicpn de l'article 7 de la cenotovinn cllicvotée noainlate des ESH.

Article 5 - Révision. □ Dénonciation

En vigueur étendu en date du 19 juin 2007

L'une des duex paretis puet ddeanemr la révision accompagnée d'un proejt motivé sur les ptinos à réviser.

Les duex pateris pvuneet décider d'un cmuomn aorccd de la révision de tuot ou pritae du présent accord.

Par ailleurs, il puet être dénoncé dnas les ctidioonns prévues par le cdoe du travail.

(1) Alicrte étendu suos réserve du rcseep des dospiniostis des altrecis L. 2261-7 et savutins du cdoe du travail. (Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 6 - Assemblée générale annuelle des ESH du 19 juin 2007

En vigueur étendu en date du 19 juin 2007

Compte tneu de la possibilité otveure par la fédération de colrcune cttee étude praiatire par un tmpe frot de cnuclsooin du présent accord-cadre lros de ctete rcrnotene aneulnlé muajere puor la branche, les peiaterrans siocaux daenmdnet à caque société de prévoir de réaliser au mions 1 atocin cdronnptorsae à cttee puqiloite avnat la poincahre assemblée générale (juin 2008).

Après avoir lu et paraphé canhue des pgaes (annexes comprises), les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de luer osintiaoargn lros de l'assemblée générale alnelune de la fédération.

Annexes

En vigueur étendu en date du 19 juin 2007

I. - Les métiers de proximité

En fait, bien qu'ils soient perçus et décrits comme très difficiles d'accès pour les personnes handicapées, c'est dans les métiers de proximité (gardiens, employés d'entretien, techniciens) que vivraient aujourd'hui 70 % des salariés handicapés de l'échantillon étudié, sans problème spécifique pour un bon nombre d'entre eux et sans même être toujours identifiés comme travailleurs handicapés.

Ouvrir ces postes à des candidats handicapés est donc possible mais il y a un problème de représentation qui finit par être opérationnel. Il est indispensable d'informer, de sensibiliser, afin de faire prendre conscience de la diversité des problèmes que recouvre le mot « handicap » et du fait qu'il s'agit toujours d'un handicap par rapport à une situation de travail donnée.

Ce n'est néanmoins des métiers physiques, en particulier ceux de nettoyeurs et d'employés d'entretien, et donc générateurs de risques.

La validation de la compatibilité entre conditions de travail et limitations médicales, qui a été initiée dans le cadre de cette étude est donc impérative. Elle se fera, au cas par cas, avec l'appui du médecin du travail et, éventuellement, au travers d'une évaluation en milieu de travail ou d'un stage pratique.

D'où l'importance également de bien planifier, comme le prévoit la législation, la visite médicale d'embauche avant que celle-ci ne soit effective.

Les besoins de ressources humaines, les candidats reçoivent très rarement des renseignements spontanés de personnes handicapées sur ces métiers. Les responsables RH se disent, sauf exception, très démunis pour rechercher, identifier, rencontrer des candidats handicapés correspondant à leurs besoins. Même lorsqu'ils connaissent les secteurs spécialisés et y font appel (les cap Emploi en particulier), ils ont remarqué qu'il est difficile de trouver des candidats formalisés avec elles et n'obtiennent que peu de retombées concrètement utilisables.

Formaliser des procédures avec des structures accueillant des personnes handicapées va donc s'imposer. Faut connaître les métiers des ESH, leurs prérequis et coïncidences avec un préalable incontestable pour qu'une présélection efficace puisse être faite.

Même le métier de gardien, qui n'exige pas un niveau de formation très élevé, requiert de « variés » compétences qui ne peuvent pas s'improviser, des compétences à la fois relationnelles, techniques, d'entretien, administratives, de gestion. Définir les compétences que requiert ce poste, proposer des parcours de formation, reconnaître les savoir-faire acquis au travers de certifications professionnelles et de qualifications reconnues par la branche, valider des acquis de l'expérience est donc nécessaire. C'est le sens de la participation en cours de développement au niveau des ESH.

II. ? Les postes fonctionnels et administratifs

Les postes fonctionnels, administratifs sont souvent des postes médicaux, administratifs « métiers » et entraînent par conséquent beaucoup de difficultés de la part des personnes en termes de possibilité de recrutement.

Par ailleurs, à ces postes, à moins qu'ils n'incluent des déplacements, les limitations médicales de candidats peuvent éventuellement être contournées, diminuées, voire supprimées par des aménagements de poste, des aides techniques, une organisation du travail revues...

Il peut donc sembler, a priori, plus facile d'y intégrer des personnes en situation de handicap.

Mais lorsqu'on est candidat handicapé sans être reconnu par ces postes, ils possèdent un niveau de formation ou les compétences nécessaires. Il y a donc un problème de compétences et/ou de reconnaissance des candidats handicapés. Prendre en compte les candidats handicapés d'acquiescer le niveau de compétences voulu au travers de parcours de formation va être

indispensable.

En vigueur étendu en date du 19 juin 2007

ANNEXE II Plan d'actions information, sensibilisation, conseil, accompagnement interne

Informer et sensibiliser les responsables d'entreprise

Pour développer cette démarche globale de communication, la branche des ESH s'appuiera sur un groupe pilote et une compétence externe avec l'appui de l'AGEFIPH.

Ce groupe, constitué de quelques RH, est aujourd'hui mobilisé pour :

- ? effectuer en quelques semaines un « tour de France » ;
- ? intervenir dans des réunions régionales ;
- ? préparer des interventions concrètes ;
- ? répondre aux questions des dirigeants ;
- ? faire vivre la démarche en interne ;
- ? constituer un groupe de contacts régionaux.

Mobiliser une compétence externe

Pour que cette politique prenne réellement une dimension nationale et puisse décliner l'accord de branche, il est essentiel que les représentants de ce groupe pilote, dans la disponibilité sera limitée, soient complétés avec l'appui de l'AGEFIPH par un opérateur externe spécialisé qui rendra compte à la branche (CPNEF) et auquel sera confié le recueil et la diffusion des informations techniques, le conseil opérationnel, le développement des contacts réseaux, la formation des partenariats...

Un pré-diagnostic giratoire de 2 à 3 jours (en fonction de la taille de l'entreprise), sur le modèle de celui proposé par l'AGEFIPH, sera proposé dans ce cadre aux entreprises sur la base du volontariat. Il permettra de présenter les différents acteurs aux entreprises et de proposer des recommandations d'actions, compte tenu des particularités de l'entreprise.

Sensibiliser et former en interne

La CEPNF contribuera dans le cadre du fonds ESH, en appui avec l'AGEFIPH, des modules spécifiques pouvant être proposés aux entreprises et qui visent à se fonder sur des formations déjà en place au sein de la branche et destinées aux managers, aux RH, aux IRP, aux tuteurs.

Ces modules de formation ont pour objectif de démystifier le handicap :

- ? présenter les différents facteurs qu'il peut présenter ;
- ? démontrer aux entreprises qu'elles ne sont pas démunies et que, pour gérer les situations de handicap, il y a des aides et des leviers possibles ;
- ? sensibiliser des professionnels qui seront en mesure de relever d'information, des compétences hachées pour la fédération, échanger sur les pratiques ;
- ? formaliser des procédures partagées dans le cadre du recrutement, de l'intégration, du suivi des salariés handicapés au sein de la branche ;
- ? donner aux représentants du personnel tous les éléments utiles pour jouer leur rôle dans le développement de cette politique de la branche.

Une banque de données

Construite avec l'appui de l'AGEFIPH, une banque de données, un réseau de partages de pratiques opérationnelles et d'expériences concrètes permettra de démontrer concrètement la faisabilité de la démarche et élargira les adhésions (éventuellement une cassettes vidéo, un CD-ROM...).

Une plaquette

Cette plaquette conçue avec l'appui de l'AGEFIPH permettra d'officialiser les engagements pris par la branche. Elle pourra être adressée tant aux partenaires sociaux, qu'aux institutions talonnées avec les ESH, aux opérateurs spécialisés, aux sous-traitants locaux, aux médecins du travail pour les missions différenciées, eux aussi, dans la gestion des incapacités, aux

clients...

Une imifoatnorn au sien des entreprises

Chaque epiernste arua aolrs à fraie reeddnrcese l'information auprès de ses salariés en s'appuyant sur ses prrpeos medos de cncimuitoamn : réunions, jnuraol interne, affichage, intranet, correuir jniot au btlielun de salaire...

Dans tuos les cas, puor que des pautqires se développent au sien de la branche, il seiart ultie de piouvor ifniiedter une pensore « roruescses haienums » dnas cahque enrreitspe qui srea le rielas de communication, le coanreosdprnt de la fédération sur la thématique du handicap.

Au nom de la CPNEF, la fédération enentd usetiilr tuot son réseau inetnre puor développer la sasteibliionsn de tteous les sociétés :
? ciseutontr un gorpue plotie « RH » rnsbeaaslmr quelueqs rosbpelsanes rorceuesss hnamies très impliqués qui puorra eteufefcr un « tuor de Frcnae » et irneomfr lrues houmeolgos dnas le crade de réunions régionales ;
? cseneatirlr et dfsuiefr totues les ionniomtrafs utelis auprès des eprnseietrs ;
? poosperr des inatuericds qui frtiealonict la sotirtctuuarn et l'harmonisation des piuertqas au sien de la brhcane ;
? farie en sorte que cette goeistn du hacnaidp soit, progressivement, ttnaemloet intégrée dnas la goetsin « csuqsliae » des ruocessers huenmias des ensreirtpes et qu'elle psiuse fiare l'objet d'une véritable putiloqie de bachne (la pndrere en cptmoe par elmepxe dnas l'enquête fédérale rceurssoes hnaumeis et dnas le dseoir iidnvediul RH qui en découle).

En vigueur étendu en date du 19 juin 2007

ANNEXE III Apports des cratonts de professionnalisation

Le rureetmnect suos forme de cttraons de pteinsisolsaofnoran pmreterta :
? d'initialiser une pliiuqtoe d'intégration des peroensns handicapées dabrule ;
? de sselbneisir pmessveorgirent les équipes et les mnaarges au fiat que hiandacp et travial snot celptbimaos et qu'inaptitude ne signfiie pas incapacité psrofnlneisloe ;
? de prouver, sur le terrain, la faisabilité de ctete intégration et la volonté des dnecirois d'agir ;
? de fraie évoluer les représentations du haicandp qui snot encore, malgré la réelle outurreve des ESH, torp rsiticvrees ;
? d'anticiper le renpmecaemlt des puls acienns ;
? d'offrir aux pnrnssoes handicapées la possibilité :
?? de bénéficier à la fios d'une évaluation, d'un aenompancgcmnt et d'une fmooratin sur une durée adaptée à la qafctiuoilain nécessaire (de 6 mios à 24 mios puor des qifauoiaintcs lourdes) ;
?? d'intégrer un ptsoe ;
?? de se crfnootenr aux réalités d'un métier, en le découvrant in situ, en le purnaiatqt ;
?? de vialedr asni la faisabilité de luer pojret ;
?? d'acquérir une qualification, une crfteiatioicn recnouve par la profession.

Cette forme de coartnt présente des avatgneas sinifaticgfis pqiusue :

? les sitaigears snot comptabilisés dnas les déclarations oaribelgiots d'emploi des pnrnsroees handicapées snas furgier puor aunatt dnas les efeifctfs d'assujettissement des eisrnpetrs ;
? ils pnevuet ceniosutr un viveir de cddanatureis ;
? l'entreprise bénéficie :
?? de muesers financières d'Etat dnniuaimt la chrage slaalraie ;
?? d'une psire en charge de l'OPCA ;
?? d'une stuvbinoen fiatarforie complémentaire de l'AGEFIPH.

Si des myeons tiechuneqs ou humains, des aménagements de poste, des compléments de foomtran s'avèrent nécessaires puor cmposoner le handicap, des fmntenaens de l'AGEFIPH snot mobilisables.

Le cihox des foinamtors privilégiera cllees :
? centrées sur les métiers spécifiques de la bhcrnae ;
? sur lqelesus des ruemetnetrcs snot régulièrement menés ;
? qui ne nécessitent pas un nvaieu de froioamtn torp élevé, de façon à être abiecscselcs à un maximum de cinaatdds handicapés ;
? en psaha avec les objieftcs pareiitriros fixés par l'accord celotlicf nintaol du 30 mai 2005 sur la foomrtin psfnoiorslenee tuot au Inog de la vie, etrne aeutrs autuor de :
?? la gtisoen rapprochée d'immeubles ;
?? la qualité de srivece à la clientèle ;
?? la goestin immobilière.

Eventuellement, ces carnotts prnrout être complétés par les eiserntpers par mntaegos spécifiques. Ainsi, puor une ftiooramn au métier de gardien, un pcorruas puorra crdnerompe également via l'appui de l'AGEFIPH :

? un aileter de découverte des métiers (ADM) de 1 sinamee puor :
? firae concrètement connaître le métier aux ctiaadns ;
? vleaidr luer mtitaioivon ;
? iifnedeitr les écarts de compétences ;
? crmfeonir la compatibilité handicap/contraintes de pstoe (visite, médecin du travail) ;
? la sianrgute d'un crantot de psiatasneioisonflon après sélection par l'organisme de fmioatorm cmome puor tuot autre cndadait ;
? la msie en plcae d'un turoatt cofinancé, le cas échéant, par l'OPCA et l'AGEFIPH (formation au ttoraat et au handicap) ;
? une atecannlre enrte famootirn théorique et msie en pratique. Le cnteonu de la frmaiootn priuarot s'inspirer des ftonromais proposées dnas le crdae de renieoscvnors par l'organisme de faotoirmn Franchir.

Ou encore, en amnot du cnroatt de professionnalisation, un parurcos d'accès à la vie avtcie (PAVA) pirs en craghe par l'AFPA purora être mobilisé puor des ciatdds ayant boeism d'une rsimee à nvaieu et d'une découverte du métier.

Une fcihe aictnos à daisnoitten des ruetrecurs sur le maotnge de ces différents puracros de fiortmoan srea à insérer dnas le giude piuqtare « Hnaaicdp et eoplmi dnas les ESH ».

La bnrache se rorrphacepa des aex juenes des PTDIH (programmes départementaux d'insertion des tevailraurls handicapés), minissos locales, des opérateurs étudiants... qui pneevut resnceer de juenes caanddis handicapés.

Accord du 27 novembre 2007 relatif aux classifications et aux

rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des entrepreneurs sociaux pour l'habitat,
Syndicats signataires	La fédération des services publics CGT ; La fédération nationale des salariés de la construction et du bios CDFT ; La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des aménagements de biens CFE-CGC ; La fédération bâtiments, matériaux, travaux publics CTFC ; Le syndicat national des professionnels des sociétés anonymes d'HLM (SNPHLM) ; Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC),

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Raisons du changement et déroulement de la négociation

La classification des emplois des personnels employés, actuels de maîtrise et cadres mis en place en 1989, respiré telle quelle dans la convention collective du 27 avril 2000, reposait sur une liste non actualisée d'appellations d'emplois, regroupée en 3 catégories principales (employés, agents de maîtrise et cadres), elles-mêmes subdivisées en 10 niveaux.

Lors de la signature de la convention collective (en avril 2000), la fédération nationale des sociétés anonymes et fiduciaries HLM et les organisations syndicales s'étaient engagées à généraliser, à tous les catégories, le travail de maïtrise de la classification effectué alors pour les seuls employés des entreprises d'immeubles après quatre années de négociations. L'objectif était de se doter d'un instrument de travail des emplois adapté, reconnu des employeurs et des organisations syndicales, garantissant l'équité du processus obtenu, et capable de refléter les exigences de qualification attachées aux activités déployées par les entreprises sociales pour l'habitat, au sein de leur personnel et des familles qui y sont logées.

Après une première tentative infructueuse effectuée en 2003, les priorités s'ont relancées en 2006 une poursuite d'étude partielle (1) visant à redefinir cette classification ancienne (datant de 1989) des emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres.

Préalablement au lancement de celle-ci, les deux parties avaient souhaité formaliser, à travers un protocole d'accord signé en juin 2006 lors de l'assemblée générale annuelle de la fédération, une méthode d'examen et d'organisation des différents au sein des entreprises ESH. Ce dernier stipulait que les travaux de révision seraient menés de manière :

- ? en évaluant et en prenant en compte le système existant en place au niveau de la branche et dans les entreprises ;
- ? en recherchant des correspondances entre les classifications ;
- ? en validant la méthode des définitions de la grille actuelle, débouchant sur une comparaison entre l'ancien et le nouveau système qui soit un point d'inflexion des pratiques plutôt qu'une rupture ;
- ? en validant les compétences clés, qui ont évolué, en prenant en compte l'analyse du contenu des emplois à utiliser ;
- ? en validant une méthode « critérielle » appliquée pour les employés et la maîtrise et à destination « comparative » pour les cadres et les dirigeants ;
- ? en validant une classification lisible pour tous les catégories ;
- ? en prévoyant un calendrier de travail n'excédant pas la fin de l'année 2007.

Le processus d'étude a débuté par une analyse des emplois réels dans un panel représentatif de 7 entreprises afin de tenir compte des évolutions récentes intervenues dans les organisations et des activités nouvelles intervenues par les différents de l'environnement.

Il s'est agi par un tuteur de la méthodologie critérielle retenue par les partenaires sociaux dans un panel représentatif de 7 entreprises sélectionnées pour l'habitat de toutes tailles.

A l'issue de l'étude, le processus méthodologique qui a en résulté a reçu une validation technique de tous les partenaires sociaux, après qu'une dernière réunion spécifique se soit tenue entre le comité et les représentants sociaux et qu'une présentation

en ait été faite aux différents représentants des entreprises humaines des entreprises lors d'une réunion nationale regroupant une centaine de participants.

Une fois l'étude achevée en octobre 2007, après 2 nouvelles séances de négociation, les deux parties ont trouvé l'accord ci-après dont les dispositions principales sont présentées à l'article 1er.

Fondements de la nouvelle classification

Tout en tenant compte de la diversité des structures, des organisations et des stratégies et de l'histoire de la branche (2), les représentants du nouveau système ont souhaité en définitive pouvoir dépasser l'existence de ce cadre quasi-système d'un accord spécifique à une seule catégorie de personnel.

L'ambition partagée était de mettre au point un instrument objectif de classement des emplois qui tienne compte des compétences, des responsabilités et des activités réelles nécessaires pour exercer toutes fonctions, quel que soit le niveau, la catégorie de personnel et la localisation, dans les entreprises, les agences ou au siège des entreprises.

Principes généraux

La nouvelle grille de classification, établie pour les emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres comprend 9 niveaux de qualification hiérarchisés en fonction de degrés croissants d'exigence de technicité, de relationnel, d'autonomie et de responsabilité professionnelle.

La technicité permet de mesurer pour chaque emploi le niveau des connaissances et de savoir-faire de nature technique. Le référentiel a visé à mesurer le degré de difficulté rencontré dans l'exercice des différentes fonctions nécessitées par l'emploi. L'autonomie définit, quant à elle, la capacité pour décider et agir caractérisant l'emploi. Enfin la responsabilité mesure l'impact de l'emploi sur l'organisation interne de l'entreprise.

Pour effectuer le classement des emplois dans les différents niveaux et déterminer ainsi le niveau approprié de salaire minimum, il conviendra :

- ? de ne pas tenir compte du titre ou du statut ou du coefficient attribué précédemment au salarié ou généralement utilisé vis-à-vis des titres avant la mise en oeuvre de la présente classification ;
- ? d'analyser et de décrire l'emploi réel occupé, en tenant compte des fonctions et des activités concrètement exercées au regard des besoins de l'organisation, puis de l'évaluer selon la méthode critérielle retenue (cf. art. 1er ci-dessous).

Ce document ne prétend pas définir pour chaque emploi son contenu. Il appartient en effet à chaque société de définir le contenu des emplois réels nécessaires à son organisation.

(1) L'étude a été financée sur les fonds mutualisés au sein d'Habitat fomentaire au titre de l'observatoire des métiers et des qualifications créés par l'accord de branche ESH de 2005 sur la formation professionnelle et la qualification.

(2) Avant 2000 une convention collective spécifique régissait les conditions d'emplois de chacune des 3 catégories de personnel.

Article 1 - Les nouvelles modalités de classification des emplois
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

1. Préambule

Cet accord constitue la norme essentielle des conditions de travail et de qualification des personnels employés, agents de maîtrise et cadres.

Compte tenu de la très grande hétérogénéité des situations de travail des personnels employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises sociales pour l'habitat pour des emplois d'emploi identiques, y compris au sein de chacune des entreprises ;

Compte tenu de la diversité des modèles organisationnels des entreprises qui composent la branche et qui assument avec leur libre arbitre et en fonction des conditions ou spécificités qui sont les leurs ;

Compte tenu du caractère évolutif des emplois de la branche, tenant

récentement qu'au cours de ces dernières années, il a été réévalué le principe, pour éviter toute ambiguïté, de ne monétiser dans l'accord national de classification des emplois des pénalités employées, aetgns de maîtrise et créas ni dcifrisptes d'emploi, ni activités concrètes, ni emplois repères, ni même les atllppnioaes d'emplois communément utilisés. L'objectif est donc bien de parvenir à évaluer équitablement les emplois réels (nécessairement décrits dans les entreprises) au moyen de la grille d'évaluation critérielle négociée au niveau de la branche. Il ne s'agit en aucun cas d'évaluer le titulaire de l'emploi. Il est impératif de se reporter au guide d'utilisation, outil de travail et d'interprétation, pour son application dans les entreprises.

2. Les étapes de la mise en oeuvre

a) La description du travail réel

Les entreprises doivent impérativement élaborer les descriptions des emplois tels qu'ils existent dans l'organisation. Ils doivent commencer par :

- ? l'appellation de l'emploi ;
- ? la mission générale de l'emploi ;
- ? les activités caractéristiques de l'emploi ;
- ? les connaissances, ou compétences requises pour la réalisation de l'emploi.

Dans le but de favoriser l'acceptabilité du travail descriptif, d'une part, et de favoriser le dialogue social, d'autre part, il est bien sûr conseillé de tirer partie de la manière la plus ouverte et la plus transparente possible.

Ce travail doit être réalisé :

- ? soit par la fonction des responsables humains en mode participatif et participatif en associant les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel présents dans l'entreprise ;
 - ? soit par la fonction des responsables humains avec l'appui d'un groupe de travail si la première solution n'est pas réalisable.
- En tout état de cause, la validation des descriptions par la hiérarchie et les salariés concernés est recommandée.

b) La méthode d'évaluation

Les critères utilisés :

La méthode de classification repose sur quelques critères et la déclinaison de ces critères en niveaux. Le choix de ces critères s'est fait en fonction des caractéristiques des différents postes de travail, en assurant une cohérence avec ceux retenus pour la classification des postes de travail d'immeuble signée en 2000 (deuxième partie, annexe II), ceci dans un souci de simplicité, de légitimité et d'harmonie globale en vue de faciliter les passerelles entre les emplois des 2 grilles.

Ainsi, la technicité, le relationnel, l'autonomie et la responsabilité sont les critères (très phocres dans son esprit de la « classification professionnelle » utilisée pour les personnels d'immeubles) avec d'éventuelles déclinaisons (pour le relationnel et l'autonomie), ont été utilisés.

Chaque critère est décliné en 8 niveaux (cf. présentation ci-dessous), du moins qualifié au plus qualifié, attribuant une hiérarchisation aisée entre les différents emplois.

La technicité

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

1	L'emploi correspond à des activités simples, à l'application de procédures habituelles, à l'utilisation d'outils courants.
2	L'emploi correspond à des activités simples, à l'application de procédures habituelles ou à l'utilisation d'outils courants nécessitant une expérience antérieure minimale.
3	L'emploi correspond à l'application d'une technique particulière.
4	L'emploi se caractérise par la maîtrise d'une technique particulière permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés ou issus de problèmes diagnostics.

5	L'emploi se caractérise par des activités professionnelles incluant des études techniques ou sociales et des propositions d'amélioration des modalités de gestion ou de réalisation.
6	L'emploi se caractérise par la réalisation de missions générales ou d'expertise destinées à optimiser ou améliorer des procédures ou des systèmes existants.
7	L'emploi se caractérise par la réalisation d'études prévisionnelles destinées à élaborer des préconisations d'évolutions en matière de formation ou de développement.
8	L'emploi se caractérise par le recours à des méthodes théoriques pour définir des normes ou des méthodologies d'action préparées à assurer la pérennité de la structure.

Le relationnel

Quatre sous-critères précisent l'exigence relationnelle : les échanges, la communication, la négociation, l'animation ou encadrement. La détermination du niveau se fait au regard des éléments qui caractérisent le mieux les emplois au regard de l'emploi.

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

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

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

L'autonomie

Tous les sous-critères précisent l'autonomie : la nature des instructions, l'initiative de réalisation, la nature des contrôles. La détermination du niveau se fait au regard des éléments qui caractérisent le mieux l'emploi.

1	<p>Nature des instructions : Toutes les activités sont définies omnialement ou font l'objet d'instructions détaillées. Initiative de réalisation : Appliquer en l'état un nombre limité de standards. Nature des contrôles : L'activité est contrôlée par une supervision proche.</p>
2	<p>Nature des instructions : Les activités sont agencées pour l'essentiel au niveau précédent mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conspuod à des situations expressément décrites. Initiative de réalisation : Rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les solutions adaptées à la situation en l'état. Nature des contrôles : L'activité est la plupart du temps renpuod contrôlable, neantmoins à la demande de l'intéressé.</p>
3	<p>Nature des instructions : 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. Initiative de réalisation : Adapter les situations connues aux problèmes rencontrés. Nature des contrôles : L'activité est contrôlable par une supervision non systématique.</p>
4	<p>Nature des instructions : Les fonctions à exercer dans le respect des règles de gestion sont omnialement définies par le niveau supérieur. Initiative de réalisation : Adapter des situations connues à des problèmes nouveaux. Nature des contrôles : L'activité est contrôlée a posteriori. L'assistance est possible mais doit être sollicitée. Elle ne peut être ni directe.</p>

5	<p>Nature des instructions : L'emploi participe à la définition des fonctions et des moyens dans son domaine d'activité. Initiative de réalisation : L'emploi nécessite de participer des situations nouvelles pour faire face aux aléas ou événements rencontrés au quotidien. Nature des contrôles : Le contrôle passe par des évaluations régulières et porte sur les réalisations ou les écarts entre objectifs et réalisations.</p>
6	<p>Nature des instructions : L'emploi définit les objectifs dans son secteur d'activité et propose les moyens nécessaires. Initiative de réalisation : L'emploi nécessite de participer des situations nouvelles pour faire face aux aléas ou événements majeurs. Nature des contrôles : Le contrôle porte sur les réalisations de l'année écoulée ou les écarts entre objectifs et réalisations.</p>
7	<p>Nature des instructions : L'emploi participe à la définition des objectifs stratégiques, de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise. Initiative de réalisation : L'emploi nécessite la capacité d'arbitrer entre différentes options ou de définir de nouveaux moyens d'action généraux. Nature des contrôles : Les actions annuelles ou pluriannuelles sont contrôlées à moyen ou long terme les missions conduites.</p>
8	<p>Nature des instructions : L'emploi définit les objectifs stratégiques, l'organisation et les moyens généraux de l'entreprise. Initiative de réalisation : L'emploi nécessite une capacité d'innovation pour assurer la pérennité et le développement de la structure. Nature des contrôles : Les contrôles s'exercent par l'instance dirigeante ou les partenaires externes.</p>

La responsabilité professionnelle

1	Contribution de l'emploi limitée au contenu strict de la fonction.
2	Contribution de l'emploi limitée à l'organisation d'une équipe de travail interne ou externe.
3	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein de l'équipe de travail.
4	Contribution de l'emploi à l'organisation d'un secteur d'activité.
5	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein d'un secteur d'activité.
6	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein de plusieurs secteurs d'activité.
7	Contribution de l'emploi déterminante sur le fonctionnement général de l'entreprise.
8	Contribution de l'emploi déterminante sur les résultats de l'entreprise.

c) L'évaluation

Tous les emplois réels dans les entreprises ont vocation à être évalués au travers de la méthode décrite ci-dessus (cf. b). Néanmoins, à la condition qu'un accord de méthode soit conclu entre les partenaires sociaux de l'entreprise (avec les représentants syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel), ceux-ci peuvent convenir d'évaluer un nombre suffisant d'emplois permettant d'inclure au moins 80 % des salariés, en veillant à ce que les emplois les moins qualifiés soient concernés. Les emplois hors du champ de l'accord sont

detmrneecit affectés dans une des classes attachées aux minima sociaux et bénéficient de l'appellation du type de fonction (cf. annexe I). Les salariés tripartites de ces entreprises peuvent néanmoins demander à l'employeur de justifier l'affectation au sein d'une classe au travers des critères et des degrés : l'employeur est tenu de lui apporter une réponse dans un délai de 1 mois.

d) Le processus d'évaluation

Dans le but de favoriser l'acceptabilité du processus d'évaluation, d'une part, et de favoriser le dialogue social, d'autre part, il est également possible de traiter cette question de la manière la plus ouverte et la plus transparente possible.

Le travail de concertation doit être réalisé :

? soit par la fixation de représentants élus en matière de participation et de dialogue social, ou, à défaut, les représentants du personnel présents dans l'entreprise ;

? soit, à défaut, par la fixation de représentants élus ou avec l'appui d'un groupe de travail si la première solution n'est pas réalisable.

Les éléments fournis dans le document de travail permettent une évaluation objective à travers chacun des critères, de manière à porter de manière équivalente sur un même niveau de travail. Les critères étant communs à tous les emplois, ils permettent les comparaisons nécessaires entre tous les métiers exercés. C'est la combinaison des critères qui rend l'évaluation globale pertinente et qui conduit à la hiérarchisation dans les différents niveaux de la classification.

En tout état de cause, la validation de cette procédure par la hiérarchie et les salariés concernés est recommandée.

Les étapes de l'évaluation

1. On détermine pour chaque emploi le niveau qui correspond le mieux dans ceux décrits pour chaque critère en s'interrogeant sur le niveau global d'exigence requis dans l'emploi.

Il s'agit de mesurer ce qui est nécessaire pour maîtriser l'emploi et non le niveau de compétence ou de connaissances du titulaire.

S'il existe le plus souvent une correspondance entre les niveaux retenus dans chacun des critères, il est néanmoins possible d'attribuer pour un emploi donné un niveau global dans un critère et un niveau plus important dans un autre.

2. On procède à l'addition des 4 valeurs (niveaux) obtenus dans chaque critère.

3. On obtient ainsi la combinaison globale de l'emploi, qui se situe entre 4 (valeur minimale, soit niveau 1 dans les 4 critères) et 32 (valeur maximale atteinte dans l'ensemble des critères, soit niveau 8 dans les 4 critères).

4. On se reporte au tableau de correspondance (point III) pour déterminer le niveau de classification, le type de fonction et le salaire minimum de l'emploi.

En conséquence, la seule méthode valable pour classer chaque emploi (pour y affecter ensuite un type de fonction et en déduire le salaire minimum correspondant) consiste à recourir aux différents critères et à leurs niveaux.

Article 2 - La rémunération

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Pour les emplois réels décrits dans les entreprises, la rémunération est déterminée dans le respect du principe minimum tel qu'il est fixé ci-après pour les salariés à temps plein dont la durée habituelle de travail est de 35 heures en application de l'article 1er de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ou d'un accord d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Pour tenir compte de la diversité des modes de rémunération observés dans la branche des sociétés anonymes d'HLM et ne pas pénaliser celles qui accordent des avantages supérieurs aux dispositions conventionnelles, le respect des rémunérations

mensuelles s'appréciera, soit mois par mois au regard du barème mensuel, soit en fin d'année au regard du barème annuel, selon que le montant de la rémunération est mensuel (barème mensuel), ou qu'il est porté à l'entreprise dans des conditions d'usage, ou résultant d'un accord ou d'une convention d'entreprise (barème annuel). Pour un même salarié, l'employeur sera donc réputé avoir respecté son obligation de rémunération mensuelle garantie, dès lors qu'il aura versé l'un (barème mensuel) ou l'autre (barème annuel) des montants correspondants à la catégorie de fonction de ce salarié.

Les rémunérations du barème annuel s'entendent y compris la prime de fin d'année, la prime de vacances, tout avantage en nature et tous autres avantages ou avantages sociaux ayant un caractère de fixité, de généralité et de constance, mais hors la prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions ci-dessus.

Les rémunérations du barème mensuel s'entendent y compris tout avantage en nature et tous autres avantages ou avantages sociaux ayant un caractère de fixité, de généralité et de constance, mais hors la prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions ci-dessus.

Toutefois, pour tenir compte de l'aspect spécifique, de l'importance de l'activité, de l'importance de la fonction et de la stratégie générale, les sociétés peuvent décider d'appliquer à un, plusieurs ou la totalité de leurs salariés des rémunérations supérieures à ces minima.

Pour les salariés exerçant des fonctions classiques et rémunérés à la commission, ce sont le montant individuel de travail et/ou les accords d'entreprise, ou les usages internes, qui définissent leurs conditions de rémunération. Leur rémunération minimale fixe ne sera toutefois pas inférieure à 80 % du minimum prévu pour le niveau hiérarchique auquel ils sont classés, et une valeur particulière sera fixée à ces salariés 100 % de cette rémunération minimale catégorielle dans l'hypothèse où la somme du salaire fixe et des commissions lui serait inférieure.

Le barème mensuel 2008 ci-dessous n'est applicable qu'aux sociétés ayant décidé d'anticiper la date d'application au plus tard de la valeur minimale de l'application des dispositions fixées au 1er juillet 2009 (cf. point 3.2 ci-dessous).

Les valeurs des salaires minima sont les mêmes que celles de l'ancienne grille à l'exception de la prime variable qui a été supprimée.

Barème mensuel (valeurs 2008)

(En euros.)

RÉSULTAT DE LA COTATION de l'emploi réel	TYPE DE FONCTION	SALAIRE MINIMUM MENSUEL professionnel
4 à 9	G 1 : Chargé d'activité opérationnelle	1 311,99
10 à 12	G 2 : Chargé d'activité technique	1 446,99
13 à 15	G 3 : Chargé d'activité qualifiée	1 609,85
16 à 18	G 4 : Responsable d'activité opérationnelle	1 807,77
19 à 21	G 5 : Responsable d'activité technique-projet	2 382,99
22 à 24	G 6 : Responsable d'unité-expert	2 464,90
25 à 27	G 7 : Directeur d'activité	2 665,04
28 à 30	G 8 : Directeur de département	3 076,00
31 à 32	G 9 : Directeur d'entreprise	4 380,03

Barème annuel (valeurs 2008)

(en euros.)

RÉSULTAT DE LA COTATION de l'emploi réel	TYPE DE FONCTION	SALAIRE MUIINMM ANNUEL professionnel
4 à 9	G 2 : Chargé d'activité opérationnelle	17 753,97
10 à 12	G 2 : Chargé d'activité technique	19 508,97
13 à 15	G 3 : Chargé d'activité qualifiée	21 626,14
16 à 18	G 4 : Rpbasesolne d'activité opérationnelle	24 199,00
19 à 21	G 5 : Robsasplene d'activité technique-projet	31 676,95
22 à 24	G 6 : Reosbnlaspe d'unité-expert	32 741,72
25 à 27	G 7 : Drctueier d'activité	35 343,58
28 à 30	G 8 : Drteecur de département	40 685,98
31 à 32	G 9 : Deinrgiat d'entreprise	57 638,47

Les stautts dnas le nvaoueu système

Le stutat anget de maîtrise est accordé dès lros que le neviau 4 est atinett dnas le critère technicité ou le critère relationnel, et que l'évaluation glboale est supérieure ou égale à 13.

Le suattt cdare est accordé dès lros que le neviau 6 est atietnt dnas le critère technicité ou le critère relationnel, et que l'évaluation gbalole est supérieure ou égale à 19.

Article 3 - Mise en oeuvre dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

3.1. Itaniforomn des salariés et recours

L'employeur dvera iofrmenr cqahue salarié de son nuaevou casseemnt par écrit au mnois 1 mios avnat l'entrée en vegiour de celui-ci. En cas de ctioeatotnn idndveiuillie de ce nvaoueu classement, le salarié puet dmndear à l'employeur un emxean de sa souiittan au sien d'une cmiisoosmn d'interprétation créée dnas l'entreprise (à leluqale pepinricatt ogbnireioeamtlt les délégués sndyicaux ou, à défaut, les représentants du pseennrol ou, à défaut, un tiers, atnappneart à l'entreprise, cihosi par le salarié). Dnas un délai de 1 mois, l'employeur dreva farie connaître sa décision argumentée au salarié.

Les ictnsenas représentatives du prneosnel et les délégués scanydiux snoert informés de l'avancement du pscoreuss et des difficultés éventuelles rencontrées puor pooiistnner cauchn des salariés. En cas de difficulté persistante, non résolue par les monyes et fmeors arrêtées au neviau de l'entreprise, la cismoimosn naltaonie piatriraie porrua être siisae du ligité par l'intermédiaire de l'un de ses meemrbs tiaiteurls dnas le crdae et les cniitndois prévus à l'article 8 de la coneitovnn collvcetie nationale.

3.2. Fmtiooran des prraietans sociaux à l'application de la noevulle classification

a) Il est cnvoenu que des faioomntrs snoert organisées par la fédération et co-animées aevc le consultant-sociologue du tvarail qui a accompagné la cismoosimn pitairare nloaanite elpmoi et foiamrton lros de la ceitpooonn de la glrlie de classification. Ces farnotmios s'adresseront simultanément à tuos les aturecs concernés par la msie en orevue du ttexe (dirigeants, foonticn RH, orintasonigas syndicales) et aurnot leiu début 2008. S'ils en eneimrxpt la dndamee et s'ils en ont la possibilité, les représentants nuaotinx des elyeuproms et des oartiinnsagos snaydcels pornrout ptiicarepr à ces ftaoniomrs puor témoigner de l'esprit dnas luqeel s'est déroulée la négociation.

b) Une plate-forme d'auto-formation sur Ientnret (ou « e-learning ») srea msie à diotisoispn de cuqahue calraubtleor impliqué dnas la msie en ourvee de la caflssictioan dnas l'entreprise et délivrera une frtooiamn d'une hreue eirnovn dnas de cadre.

3.3. Fmootiran des collaborateurs amenés à cnaeghr de coefficient

Les carroletuoblas des ESH qui seront amenés à chagenr de ciecnofefit du fiat de l'application de la nlouvele méthode de ccoitfasiilasn bénéficieront d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation, financée dnas le crdae du 0,5 % professionnalisation, ou à une aocitn de foomriatn isicntre au paln de fiamtoron de l'entreprise.

3.4. Dtae d'application

Le psoetnieinmont des epomlis dnas la nolluvee girlle de cfastioiaicsn relève du puoioivr de dirotecn de l'employeur et derva être réalisé dnas un délai de 18 mios après la suaigrtné du présent accord, et au puls trad le 1er jleilut 2009.

Article 4 - Révision de la convention collective du 27 avril 2000 (dispositions ayant valeur d'avenant de révision)
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Révision des dponisistios revaetlis aux peerlsnons employés, agnets de maîtrise et cadre (annexe I de la CCN 2000)

Ce pinot a fiat l'objet d'une irapetlelointn jiduqurie du ministère du travail, des réialonts sioalces et de la solidarité, car la cnoeintovn cilevotlce ne prévoit de dénonciation piealrtle que de portée limitée snas définir ctete notion.

Le ministère dnas sa réponse a considéré qu'« en l'espèce, la CCN des presolnnes des sociétés ayenmnos et fdnaitonos d'HLM, dnas son aricle 2 ritalef à sa révision et à sa dénonciation, ne prévoit pas de possibilité de dénonciation pelialrte sur des sejtus particuliers. Par conséquent, il n'apparaît pas pssioble que l'ensemble des paetnrraeis soiaucx de cette CCN dénoncent ueinmquet la sleue cistifoalscain des eimlpos administratifs. Par contre, les peirtas à la CCN pveuent décider d'engager des négociations puor réviser la girlle de classification, nnetmomat les diinstosipos rilteaves aux elpmios administratifs. »

En conséquence les peiarts à la CCN décident que la révision s'effectue par sotuittibus complète des ditiinsoosps des aiectrls 1er à 3 puls les 2 anxenes du présent aocrd aux dpnsoioitss de l'annexe I de la cenitnovon covitellce du 27 arivil 2000.

Article 5 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les duex peitars maentndat le secrétaire des coisisomms et gerupos patriaeirs des ESH en vue de daendmr au ministère du travail, des rioelatns siaeolcs et de la solidarité l'extension du présent accord.

Article 6 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Tous les ans, la CENPF chargée du siviv de l'accord desresra un bilan aenunl du présent accord, qui srea diffusé au sien des esrpeiernts en aiaiopcptln de l'article 7 de la coneniovtn celvticloe notaainle des ESH.

Article 7 - Révision
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

Les duex prieats pnevuet décider d'un cmumon aroccd de la révision de tuot ou pratie du présent accord. Après avoir lu et paraphé cunhcae des 12 pgaes précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière pgaes ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord, vanalt avennat de révision à la CCN 2000, au nom de luer organisation.

Annexe

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

ANNEXE I : Talebau des tpeys de fonction

Les définitions des 9 tpeys de fcnioitn snot établies sur la bsae des critères et niveaux, en cminbonat ces drireens de tlele srtoe qu'il se crée une cohérence globale puor chncuae des nevuleols appellations.

Avertissement

Les aaelpnplotis utilisées dnas ce taableu snot vnenmtoleiroat déconnectées de celles hleeimanbultet utilisées dnas les eriseprntes : l'objectif est d'éviter d'établir des credenonpocrass torp rapedis ou torp iitvtienus snas aiovr évalué les emiplos réels (puisque nuos aovns établi qu'une même atoalpeipln puaoovit ryneevor à une très gndrae diversité de situations). Les apilatoeplns de tpeye de fntcooin qui seiaenrt utilisées par les eresirpetns (« rasanboelpe d'unité » par exemple) ne divneot évidemment pas crndouie à l'affectation de la classe cpatnrreondsoe snas aivor procédé à une évaluation au treavrs des critères.

G1 : Chargé d'activité opérationnelle.

Ces eoimpls ceproonndesrt à des activités sipemls aevc aopailpctin de procédures habituelles, aux échanges élémentaires nécessités par ces activités, à une amiutnooe fsinaat lmrgrnaet apepl à des iconsurtints détaillées ou à l'application de slonotius standard, à un naievu de responsabilité n'engageant que la fnictoon elle-même.

G2 : Chargé d'activité technique.

Ces eoplms cpsedonrernot à des activités s'appuyant sur une tqcnheue particulière nécessitant une expérience antérieure minimale, à des foemrs de ctooinamicmun adaptées à une diversité d'interlocuteurs, à une aminouoe puvnoat curionde au cihox de snuoolits sdtraand mias dnas un cdare aléatoire, à un niveau de responsabilité puavont eegnagr le tvairal d'une équipe.

G3 : Chargé d'activité qualifié.

Ces eomlpls conpererndost à des activités nécessitant l'application d'une tqniheue pilroesnlsefone précise, à un poovuir d'influence sur le cepnmotoermt d'autrui, à une aimuoonte partmetent d'adapter des sntuooils conenus aux problèmes rencontrés habituellement, à un neviu de responsabilité enggnaeat le tvairal d'une équipe.

G4 : Rebplsasone d'activité opérationnelle.

Ces emiplos cenopensodrrt à la maîtrise d'une thqcieune plsfreeensnoiloe (identification et résolution de problèmes), à un poivour d'influence sur le crmeoetmnopt d'autrui, à une auiomnote ptnteemart d'adapter des sntuooils conenus puor farie fcae à des problèmes nouveaux, à un neaviu de responsabilité eeanggant un seeuctr d'activité.

G5 : Rnseolspbae d'activité technique-projet.

Ces epiomls cndoernoerspt à la nécessité de réagir fcae à des staniituos nluveelos et dresives nommatent au myoen de diagnostics, à des fmroes de cmmtioaiocunn et de négociation adaptées à tuos tpeys d'interlocuteurs aevc iciedncne budgétaire possible, à une ainoumote cnudoinsat à pproesor des stolnuois nouvelles, à un neviu de responsabilité eaagngent un setcuer d'activité.

G6 : Resbasolpe d'unité-expert.

Ces elopims crsnodeeprnot à la réalisation d'études dvaent cnuidoe à des ponproiosits d'amélioration, à la maîtrise de tcquienehs de commtiaocuin puor friae fcae à des eunejx siiniicgffas (notamment fnnriiecas et en sauioitn d'encadrement), à une automoine petametrnt de ppiiracter à la définition des ofjefcbs et des mnyoes dnas son domaine, à un nviaeu de responsabilité tnahcut à l'organisation de psuieulrs streues d'activité.

G7 : Deructeur d'activité.

Ces eopimls crpnreesonodt à la réalisation de msniiios générales ou d'expertise deavnt cudinore à des préconisations d'évolutions otglennisaoraneils (organisation, procédures, systèmes...), à ausmesr entièrement la fctooinn de représentation dnas le crade d'enjeux économiques et sauciox majeurs, à une aoiuontme cninusdoat à définir les ofjebties et moyens de son seuteocr et à réagir en cas d'événements majeurs, à un neaviu de responsabilité tuhaocnt au fnmenieoonctnt de pueruliss suceers d'activité.

G8 : Dteieucrr de département.

Les emlopis cnspendrooet à la réalisation d'études prévisionnelles et à des préconisations en teemrs de

développement de l'entreprise, aux négociations stratégiques, à une amtiooune pneatetrmt de ptiicpraer à la définition des ofietjbcbs généraux et d'arbitrer entre différentes ontiops pertinentes, à un neaviu de responsabilité thnucaot au femmcotennonit général de l'entreprise.

G9 : Deiraingt d'entreprise.

Ces empiols croeenprosndt à la maîtrise de fentndomes théoriques de nrutae à faicelctr la définition des nermos ou méthodologies d'action ppreros à aruser la pérennité de la structure, à l'encadrement de cedras dirigeants, à l'autonomie la puls lgare puor définir les ofjebts stratégiques, à un neaviu de responsabilité tcoahnut aux résultats généraux et pireunulnals de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2007

ANNEXE II : Gudie puor l'application

Ce gidue a été conçu sur la bsae de ttess de faisabilité effectués dnas spet erntsrepies volontaires, aevc la fiooctnln ruosrscees haumens et en présence des otiranngasois saycndnls natielnaos et des oragnaitsnios synidalecs ou des représentants du pnonerl de ces entreprises. Tuos ces aertucs méritent d'être chnulueaeemst remerciés puor luer aprpot aigni que les epternerns dnas lulseelqrs l'intervenant a réalisé ses eenitrnes initiaux. Les epemxels qui frguneit dnas le présent giude snot tirés de donpcsetiris d'emplois réels. Il cinovnet de s'en ineprsir cmmoee aantut d'illustrations qui pvenut exlpuqeur le ciohx d'un niveau ou d'un atrue et non cmome des vérités absolues.

Ce douecnmt a puor oebjt de fcilietar l'application de la méthode de csasciotiilfan dnas les entreprises. Il dnnoe geulequs idicitonnas sur les ptonis les puls délicats à tteairir ou éventuellement sjutes à interprétation.

I. - La dripsoetion du taivral réel

Les eseriprntes doevnit impérativement élaborer les drptseifics des emipols tles qu'ils esntixet dnas l'organisation. »

Il s'agit de décrire les empiols au momnet de l'entrée en veiguer de la grille. C'est une praioipoghhte à l'instant et non une pojteiron ni une ptiare de ce qui est effectué ni non puls un pirofl d'emploi idéal.

Ces deftpsricis « dniveot miotnnener a minima :

? l'appellation de l'emploi ;

? la mosisin générale de l'emploi ;

? les activités cvtotntesuis de l'emploi ;

? les cescoaninnass ou compétences rqueises puor la réalisation de l'emploi. »

Il s'agit de rsbasemelr et de fraesolmir tuos les éléments qui dnerovt prmtrtee par la siute de réaliser l'évaluation en évitant le puls poissble de se référer à la casnoansince itvutinie du ctonneu du tvaiarl (qui dépend snevout de la ppeoceritn liée au(x) titulaire(s) de l'emploi. Ce dcstriepif ne diot dnoc être ni torp snuccuit ni eneesceismxt détaillé et ne diot pas être cfdononu aevc le profil de poste utilisé puor le recrutement.

II. ? L'évaluation au meyon des critères

L'objectif est ici de mulitleipr les rgadres sur les epolmis puor réduire la subjectivité de l'évaluation. Il cinoenvt d'envisager les epiomls de manière segmentée (c'est le rôle des critères) puor muieix en rndere compte golnemelbat snas rein otmerte d'important.

Il est particulièrement iratmpnot de gdraer à l'esprit qu'il s'agit bein de l'évaluation des eloimps et non de l'évaluation des tetliauirs de ces emplois. C'est le ctneou du trvaial que la coilsitasacifn valorise, en aucun cas la manière de trlavaielr du salarié.

La technicité

La « teuchniqe pnleesfinlsoore particulière » (niveaux 3 et 4) puet être cllee d'un eplomi d'assistant(e) piae ou d'un eolpmi de copmtalbe nécessitant la maîtrise de cinnocessass ou savoir-faire techniques.

Exemples :

Description d'un elmpoi de technicien(ne) ppiarntoe sécurité (extrait) :

« ? met en oruvee de façon opérationnelle la pmmirratogaon GE/GR ;

? mtnoe teinnucqemhet et amsientvrtmenidait les dosriess de gors taravux ;

? représente le maître d'ouvrage lros du sivui des cihratnes lordus

de GE/GR, éventuellement en partant de la maîtrise d'œuvre extérieure ;
 ? assurer le suivi, en particulier, de la démarche Dagnostico-Organisatrice ;
 ? s'acquiesce de la vocation d'interlocuteur liée à la sécurité et aux réglementations (amiante, plomb, etc.) ;
 ? se charger de luer les interlocuteurs et réglementaires des logements et foyers occupés par des personnes spécifiques (personnes âgées, handicapées, etc.) ;
 ? est l'interlocuteur privilégié des opérations relatives de la HQE, du développement durable et des énergies renouvelables. »
 Ces éléments donnent à priori l'occasion à une évaluation dans le critère technique au niveau 4 : une enquête approfondie particulière s'avère nécessaire et les problèmes identifiés dans ce cadre doivent être traités.
 2. Description d'un emploi d'assistant(e) technique localisé
 ? habilité spécifique (extrait) :
 « ? participer à l'amélioration des méthodes de gestion et de l'organisation des services, de l'adaptation du personnel ;
 ? contrôle du fonctionnement APL ;
 ? suivre les activités de gestion et des redevances, des aspects médicaux, pédagogiques, sociaux, l'entretien privilégié des gérants d'habitat adapté ;
 ? réaliser DDASS, DDE, piqûres de la ville ;
 ? participer au PIC, à la rédaction de RPA ;
 ? en charge des pôles de compétence aux habitants (journal Entre nous, livret d'accueil, cahier de services...) et de l'ADP ;
 ? chargé de la coordination avec les associations de locataires : secrétaire du CCL, de la commission électorale, gestionnaire des LCR ;
 ? procédure de consultation PULLAOS et négociation d'accords collectifs ;
 ? est chargé des aspects sociaux. »
 Ces éléments doivent à priori donner lieu à une évaluation dans le critère technique au niveau 5 : des études sont à mener, en particulier pour parvenir à des améliorations des méthodes de gestion.

Le relationnel

Dans un souci de simplicité, la détermination du niveau se fait généralement en commençant par les éléments les plus proches de l'emploi considéré dans les différents sous-critères. Il n'est donc pas nécessaire que chaque aspect corresponde bien à l'emploi mais il s'agit surtout de s'assurer que ni le niveau inférieur ni le niveau supérieur ne correspondent à la situation de travail évaluée.

Ce point est particulièrement important pour le sous-critère « avoir un ou plusieurs collègues » qui ne constitue pas une nécessité pour bénéficier d'un niveau entre 4 et 7.

La négociation avec un « type d'interlocuteurs » (niveau 3) s'entend comme une négociation de personnel niveau avec des interlocuteurs présentant les mêmes caractéristiques.

Les « types d'interlocuteurs variés » (niveau 4) ne renvoient pas au nombre de personnes avec lesquelles on se trouve en relation de négociation mais bien à la situation, au rôle, à la fonction ou à la qualification des interlocuteurs.

« Les situations de travail techniques de proximité » (niveau 4) correspondent aux emplois jalonnés de collègues avec le contrôle technique du travail confié à d'autres salariés.

« Les situations d'animation d'une équipe de personnes » (niveau 5) correspondent aux emplois dans le travail de groupe et à la manière d'organiser une équipe selon les caractéristiques données par les capacités de l'individu. Il s'agit de définir de la répartition des rôles, de l'organisation matérielle du travail ou de la gestion du personnel au quotidien dans un cadre défini par des compétences des personnes liées à la situation des personnes (évolution personnelle et décisions individuelles assumées...).

Exemples :

1. Description d'un emploi de chargé(e) de clientèle (extrait) :

« Réalisation :

? effectuer les réservations des congés ;
 ? mettre à jour le fichier des logements disponibles ;
 ? réceptionner les demandes de logement ;
 ? s'assurer de la disponibilité et de l'état des logements ;
 ? renseigner les dossiers de demande ;
 ? enregistrer les paramètres nécessaires à l'attribution du numéro unique pour les logements HLM ;
 ? assurer le classement et l'archivage de tous les documents inhérents à la fonction ;
 ? établir ou faire établir les contrats et les conventions particulières liés aux dispositifs d'aides financières à l'accès au

logement (Loca-pass, FSL, bureaux glissants...) ;
 ? organiser et gérer les demandes ou les versements des indemnités d'occupation ;
 ? assurer le résultat des commissions d'attribution et travailler avec les dossiers aux chargés de clientèle/gestionnaires (bailleurs).
 Coordination/information :
 ? informer les candidats, les réservataires et les services internes de la décision de la commission d'attribution ;
 ? maintenir son réseau relationnel avec les différents partenaires.

Ces éléments doivent à priori donner lieu à une évaluation dans le critère relationnel au niveau 3 : il faut être en contact avec une diversité d'acteurs mais l'emploi ne requiert pas de travailler avec des personnes d'attribution ni d'influencer les autres.

2. Description d'un emploi de magasinier de proximité (extrait) :

« Préparation/conception :

? participer à l'élaboration des budgets de pièces d'entretien, de remise en état des logements, des charges récupérables et des charges non récupérables ;
 ? planifier les interventions sur site, du personnel d'immeubles et des extérieurs.

Réalisation :

? traiter et suivre les réclamations émanant du service client et des locataires concernés dans son domaine de compétence ;
 ? s'assurer du contrôle des équipements de sécurité dans le cadre des procédures ;

? faire les constatations de dégradation du bâti et des détériorations ;
 ? recommander et proposer, le cas échéant, des travaux ;
 ? commander les travaux PE/REL dans le respect des budgets alloués et contrôler la qualité de l'exécution dans les délais fixés ;

? contrôler les contrats et faire évoluer les contrats d'entretien en adéquation avec les besoins des sites, en lien avec les chargés de clientèle, le service habitat et le service achats ;
 ? anticiper la maîtrise des charges, en lien avec le chargé de clientèle ;
 ? veiller à la "vie paisible" sur les sites en relation avec les services locaux (police, EDF-GDF, voirie...);

? assurer la sécurisation des logements vides (en lien avec le service habitat pour les opérations de démolition) ;
 ? participer, personnel et matériellement, en outre les appels d'offres, en lien avec le chargé de clientèle et l'APES, matériellement en outre des établissements éducatifs, écoles, et participer à l'entretien des locaux d'insertion en lien avec le service habitat.

Management :

? proposer des actions de la structure de gestion ;
 ? gérer les effectifs pour assurer la continuité de service et la maîtrise des charges ;
 ? assurer les relations individuelles. »

Ces éléments doivent à priori donner lieu à une évaluation dans le critère relationnel au niveau 4 : l'influence sur le point de vue d'acteurs très divers est important, il y a des négociations avec les clients ou candidats aux logements, les intervenants extérieurs, les services techniques municipaux ou services sociaux, les associations, la police...

L'autonomie

L'autonomie

Là encore, comme pour le critère relationnel, la détermination du niveau se fait généralement en commençant par les éléments les plus proches de l'emploi considéré dans les différents sous-critères.

Exemples

1. Description d'un emploi de chargé(e) de clientèle (extrait) :

« ? le chargé de clientèle gère les rapports bailleur-locataires depuis l'entrée dans les lieux jusqu'au départ du locataire ;

? il suit l'encaissement des loyers, les régularisations de charges et effectue les premières démarches en cas de retard ;
 ? il propose et négocie des plans d'apurement pour résorber les arriérés d'impayés ;

? le chargé de clientèle est à l'écoute de ses clients, il répond à toutes les réclamations de logement (loyer, charges, APL...), et assure la qualité de l'accueil physique et téléphonique ;

? il peut être amené à effectuer des réclamations techniques ; il assure l'information de la clientèle sur l'avancement des dossiers ;
 ? au quotidien, il travaille étroitement avec les responsables clientèle intervenant sur son secteur (échange d'informations, aspects administratifs...);

? il assure l'évolution du contrat de location en fonction des changements intervenant dans la situation familiale du locataire et met à jour la base de données informatiques relatives au

Ircotaiae ;
 ? il roveit et alnays les dnemeads de mouiattn et les tneramst aevc son aivs et cluei du rnpsoesable clientèle à l'agence coemmlrcaie ;
 ? il réceptionne et ttarie les deedmans de congé des logements. »
 Ces éléments dovniet a prroii cirduone à une évaluation dnas le critère rtelaf à l'autonomie au navieu 2 : les irostitncuns ne snot pas détaillées mias il s'agit de teruovr des solutions, prmaj cleels connues, aux problèmes hebtalmnuleeit rencontrés.
 2. Discrtopein d'un elpmoi de cuncodetur d'opérations de mncnaatniee (extrait) :
 « ? Le cudoetnur d'opérations manannectie participe, en roeatiln aevc le rapseInboe clientèle, à la msie en pcale de la pitmoaargromn des traavux de gors eertntein et d'amélioration en canontfront les besinos constatés sur le trretriioe de l'agence aevc cuex qui snot programmés par le paln d'entretien prévisionnel ;
 ? il ppircatie à l'élaboration des cearhs des cgahers des tuaavrx reutes dnas la pratgomairmon puor les tuvarax ne nécessitant pas le lamnceet d'un aeppl d'offres formalisé (travaux de mnyoene importance) ; il oasnrgie une cooltuinsatn dceitre des eepsernirts saunivt les règles inentres de dévolution ;
 ? il aussre le svuii des tuvarax jusqu'à luer réception ; à ce ttrie il est le gnaart de la qualité des poirtnesats dnas le rscept des bgdeuts et de la parroaomigtmn ;
 ? il gnairtat la bnone itrainofon du raolpesbnse clientèle et du rabnolssepe d'agence et ppacritie à la diosiffun de l'information auprès des laceaoitrs (participation aux réunions aevc les liaerotacs puor les qtneisus techniques) ;
 ? il aurse par arlilues auprès des rspbeoslenas clientèle le rôle de référent tinqcuhee puor tuos les désordres rlevaent du gors entretien, de l'amélioration et de la sécurité. A ce trite il pernd en cgrhae le ttermianet des réclamations thcqeneuis rnalevt des mêmes deainoms ;
 ? il asruse le sviui des sietsirns iecndnie et dommages-ouvrage. »
 Ces éléments doenvit a pirroi codnrue à une évaluation dnas le critère rtelaf à l'autonomie au navieu 3 : une mrage de mvaeuorne est accordée puor l'organisation et la réalisation du travail, il s'agit de pednrre en cgrhae la résolution de problèmes habulties en tonavrut les suoltnois appropiées.

La responsabilité professionnelle

« L'organisation d'une équipe de tvarial inenrte ou eentxre » (niveau 2) puet crprensode à des frmoes d'organisation ou de cooindoiatrn de qqueels salariés mias pas au tarival en binôme ou à la sipmlé régulation aevc des collègues.
 « L'allocation de rsuesrecos » revione aux décisions d'attribution de mynoes humains, matériels, fiancneris ou budgétaires.
 Le « steeucr d'activité » (niveaux 4 à 6) est à etenrnde comme la totalité d'un seuteur d'activité de l'entreprise (gestion locative, maintenance, travaux, goteisn de personnel...) et jiaams uiemnquuet un périmètre géographique.
 Ainsi, à titre icniditaf et en fcoointn du cnotenu du trvaail réel des différents epoilmis suivants, un giinrseoante puet se trvouver en nieavu 1, un rlapnossebe d'antenne en nveaiu 2 ou 3, un rablenspoe d'agence en nviaeu 4 ou 5 et un dirtuecer de piomnartie en naveiu 6.
 Exemples, puor l'ensemble des niveaux
 1. Detsioiprcn d'un elpmoi d'ingénieur d'études (extrait) :
 « Msision d'élaboration d'opérations immobilières diversifiées iaucnnt :
 ? étude de faisabilité technique, financière ;
 ? étude de faisabilité juridique, administrative, cocraemmlie aevc les sevires irnetens compétents.
 Mission d'établissement et de msie à juor d'une bsae de données ;
 ? riatos et pircx uaerniits des opérations réalisées et en cours.
 Mission de cieosnl thncqueie :
 ? ainsscaste des chargés d'opérations dnas les donimaes fanasit aeppl à des compétences theqicenus bâtiment ;
 ? vielle tnuceqihe au rrgaad des évolutions des normes et réglementations et iianrotomfn de l'équipe ;
 ? études cocunnart à l'amélioration des pemracornfes tqcuhinees et financières des opérations ;
 ? atissance du scevrie juiidruqe dnas le cdrae des eixptrsees et éventuels contentieux.
 Mission asviaditrtmine et d'organisation :
 ? assistance, cpoitcneon et msie au point d'outils de svuii et de giosten des programmes, élaboration de procédures. »
 Ces éléments dinevot a piorri coiidnre à une évaluation dnas le critère rtelaf à la responsabilité pieoolnlsfrnese au nieavu 1 : l'emploi n'apporte pas de criottinobun particulière en termes d'organisation au-delà du cmahp de sa focntoin (d'autres fomres

de « responsabilité » snot bein sûr rounenecs par ailleurs).
 2. Dtipsrioecn d'un elpmoi de rasepsnoble du seivrc aonbiuttrits (extrait) :
 « Mssoiin d'organisation :
 ? il définit et autcsiale les misnsios des cnlerleosis en clientèle et pilaifne les différentes activités ;
 ? il s'assure de la qualité des seivcers renuds par l'équipe qu'il eadnrne et cnoonrode ;
 ? il établit et siut le plnlnniag de présence du personnel. »
 Ces éléments diovniet a prroii cdnoire à une évaluation dnas le critère rietlaf à la responsabilité pnesosifroelnle au nevaiu 2 : l'emploi crotiunbe à l'organisation de l'équipe de cleoserilns en clientèle.
 3. Dieitrcspon d'un eplmoi de rbnsopolae d'agence loivacte (extrait) :
 « Enrcanedmet et aoaitnmm de l'équipe :
 ? il encadre, anmie et miosoble une équipe d'une diinaze de personnes, dnot 3 chargés de clientèle, 5 régisseurs, 1 gardien, 1 CSEF et 1 tichineen ;
 ? il réalise les enitneerts annuels, les plnas de firotmaon iuevniidlds ;
 ? il planifie, définit les obtcifjes et l'organisation du traivl ;
 ? il assiste, cielnslloe et sinoetut le pnerneosl de l'agence dnas l'exercice de ses fonctions, siut et contrôle l'exécution des miosniss confiées.
 Gestion de l'activité opérationnelle de l'agence :
 ? le raeonplssbe aurse la gisoten opérationnelle de l'agence dnas le rspect des procédures en veuiugr et des réglementations aalppcelbis ;
 ? dnas le crade de la stratégie piaaorlimtne définie, il met en oeurve les atoincs d'entretien nécessaires. Il gaitnart le bon ftnencnmoonet et l'entretien des équipements de 2 300 lnmtogees et les peirts cummeos des immeubles. Il posproe et définit cuhgae années les priorités de son agcene en matière de taavrx d'entretien et d'amélioration ;
 ? il pltoie le teirmntaet des impayés : contrôle l'application de la procédure pré-contentieux et le svuii des plnas d'apurement, codonnroo l'interface aevc le scrviee cteoutinenx aevc le seouitn de la CSEF ;
 ? il gaaitnrt la qualité du srievce rnedu aux ctleins par les ritoelnas commerciales, la prévention des impayés et le trniemeatt des réclamations ;
 ? il vilele à la bonne oaaotnsrigin de l'accueil et à la qualité de reiotlan et de couictomnain aevc la clientèle ;
 ? il paticipre à la définition des pteulioqis lcviteoas ceraiceolmms et pailiarmonoents rpnrteog ;
 ? il élabora et gère le bduetg de l'agence ;
 ? il siut et aaynsle l'activité de l'agence à tarervs la couoittntstn et la tnuce de taulabex de brod tainsmrs au siège ;
 ? il décide et eggane les acnotis corvctereis s'il y a lieu. »
 Ces éléments deoivnt a porrii curriode à une évaluation dnas le critère rielatf à la responsabilité pfrlonelisoesne au navieu 3 : l'emploi cuioitrbne à l'organisation de l'équipe (l'agence est une ptrae du seecutr gseiton locative), gère le bgudet de l'agence et détermine les moenys et reesurocss nécessités par l'activité.
 4. Drtcspleion d'un eompli de cadre cbptloame et feniacinr (extrait) :
 « ? gnaatir la fiabilité et l'exhaustivité des eegsemntntrtris ctamelbops ;
 ? rtescepr les délais de poitdcuron des états ctebolmpas ou de gioestn raenvlt du svirec ;
 ? ompteirs les ttiteaernms cltaemopbs : fiabilité, réactivité, flairoosmaitn ;
 ? aeminr l'équipe, et puls particulièrement à trervas les évolutions tceunhieqs imaitfeouqurns et cltapoembs ;
 ? asersur le bon fnotmncineenot des rienotals enrte l'équipe, les annntees et aterus sreecvis du siège ;
 ? élaboration des bdeguts ;
 ? bilans, résultats et aennxcs réglementaires ;
 ? siuvi budgétaire (comptable et financier) ;
 ? sviui cpbamolte des copropriétés. »
 Ces éléments dinevot a porrii curnodie à une évaluation dnas le critère raltief à la responsabilité psesorellofnine au nevaiu 4 : un sceuetr d'activité est couervt par cet empoi mias l'allocation des resrsouecs est assumée par une autre fonction.
 5. Dercptosiin d'un empoli de rssaopblene gostien locavtie et clientèle (extrait) :
 « Vuos ptpcriiaez à l'amélioration des méthodes de gioestn lotcvaie et siocale et de l'organisation des services, vuos développez et gérez l'activité en mtanet en ovreue les rureoecss tqneuihcps et heimuans nécessaires à la réalisation des pjetrois et à l'obtention des résultats antedtus par la société dnas le cntnxoe de la réglementation poprrre au "secteur HLM" et de sa cltruae d'entreprise. Vuos êtes chargé de :
 ? mettre en pclae les contrôles budgétaires et de comptabilité

anqyitulae ;
 ? noerodnor en relation avec le rsapnboslee des anegces l'ensemble des donmutecs et crdaes aritsmidftinas ainsi que les otluis tequnehcis nécessaires à une oaasingroitrn paerortmfne de la goisetn de proximité ;
 ? paptcreiir à l'élaboration de la pulitioqe de développement lotciac dnas le cadre d'une aprhocpe tpye "adaptation en cuotnnie du patrimoine? adossée sur le paln stratégique de pmiaotrnie de l'entreprise ;
 ? élaborer, gérer et svriue les bugetds du département ;
 ? ognrieasr la continuité et la qualité du svceire ;
 ? mgaeanr les caotrebolals qui le composent. »
 Ces éléments dvneiot a priroi cronuide à une évaluation dnas le critère rtiaef à la responsabilité peeroslfonsine au niaevu 5 : l'emploi cnouitbre à l'organisation du suetecr lcitoaf et a en chgare l'attribution des mneyos nécessaires puor firae vrvie ce secteur.
 6. Dtoirsciepn d'un eolpmi de rbasnlopsee du département fcinenas amsditaoitrinn (extrait) :
 « Msnoiss prealcnipis :
 ? asmuse la responsabilité de la fconiton comptabilité/fiscalité ;
 ? gère la foctionn financière ;
 ? aussre la miiossn de contrôle inernte ;
 ? aimne le sviecre des resosurecs hnaeuims ;
 ? gère les bteudgs assurances, fiscalité, trésorerie ;
 ? s'occupe du sviui cpomtlabe et finceinar des opérations d'investissement ;
 ? ausrse la "veille concurrentielle? cerannocnt l'activité et la stiiuotn financière des aertus opérateurs HLM pris) et à la fiscalité ;
 ? driige l'activité de la coopérative x. »
 Ces éléments devoit a pirroi cinudore à une évaluation dnas le

Accord du 3 juillet 2009 relatif à la non-discrimination et à la gestion des carrières

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	SNHLP ; FSP CGT ; SUHANB CFE-CGC ; FSPSS CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

1. Gsoietn iiiiiddvlulne des carrières tuot au lnog de la vie.
 La goetisn iinvdildelue des carrières se concrétise par la msie en palce d'un ou pesilruus entretiens, au coihx de l'entreprise, qui divneot petertrme d'ouvrir un dluoiage sur différents sjtues en lein avec l'activité professionnelle, les bonises de l'entreprise et du salarié.
 Cttee gtsoien cudniot à devoir folireasmr un cpours de règles qui ganiatrt aux salariés et aux erpseitres l'équité des psocrseus d'appréciation en luer sien et la sécurisation juridique.
 Les eentertins alnenuis viesnt aisi à firae le pniot avec le salarié sur son évolution professionnelle, son évaluation, sa rémunération, ses bsineos de faotmiron (accès aux périodes de professionnalisation, utsoliain du DIF...) sur un aménagement éventuel des citnioonds d'emploi, et, à paitr de 55 ans, sur ttuoos les modalités d'aménagement de fin de carrière nécessaires, proposées par l'entreprise (cf. ci-dessous).
 2. Msie en pacle des eteetrnirs dnas les entreprises.
 Les eirnettens ideiuivdins prnetetmet de firae le pnoit avec le salarié sur son activité psnlfnlorosiee et d'évaluer son tvraail au corus de la période considérée.
 Ces ernniettes se déroulent chqae année etnre le salarié et le rapsenlboe hiérarchique dicret ntmmoaent (dans qeeuqlus cas ptrraieilcus de cheh de projet).
 Les petanerrais suoicax de la bacnrhe dmenadnet aux entreprises, dnas un délai de 18 mios à cteompr de la stginaure (soit le 1er jaevnr 2011), d'organiser, lorsqu'ils n'existent pas déjà, un ou pelsuuris eintneetr (au chiox de l'entreprise) qui tirtenat à miinma :
 ? du cenotnu du triaavl et de son évolution (description de l'emploi) ;
 ? de la ctubotniorn pslernolene apportée (qualité du travail, performances, aetnttie des objectifs...) ;
 ? des compétences et de luer développement (besoins en formation) ;

critère rlaeitf à la responsabilité psnrifolesnolee au niveau 6 : la responsabilité de l'emploi s'étend sur pliersuus secteurs, la comptabilité, les finances, le contrôle interne, les rceorsseus hnieamus et sur une société coopérative.
 7. Dpcoisteirn d'un epmoi de dierctuer clientèle (extrait) :
 « Minisoss ppnairclies :
 ? mbrmee du comité de dirciteon et rattaché au dteuicrer général, le dctreeuir clientèle est chargé de la msie en orevue de la ptqluoioe de l'entreprise en matière de gstieon locitvae et d'attribution des lgtoenmes ;
 ? rlpbnseosae de l'organisation générale du département clientèle, il ernacde une équipe de 50 collaborateurs, dnnot 3 rsoenaelsbps d'agence de gieston liotvcae et le rloboanspsee d'une aengce crolmimaee ;
 ? le ducieetr clientèle est le gnarat de la gisoten lviactoe sociale, technique, et financière d'un prac d'environ 7 500 lomnegets ;
 ? il ongsarie et sesuprvie l'activité du pnenesrol placé suos sa responsabilité dnas un scuoi de ssfatiotcain des ctniles et d'optimisation des résultats de la société. »
 Ces éléments dvionet a priori cdnruoie à une évaluation dnas le critère retilaf à la responsabilité pefrioensllonse au neviav 7 : l'emploi cbnoitue de manière déterminante au fntnnnecocit de l'entreprise.
 8. Dipocistren d'un elpmoi de diereuctr du développement (extrait) :
 « Arusse l'animation de l'activité de développement de l'entreprise.
 Sa cntbotouriin est déterminante dnas la réalisation des ojcfetbis généraux de l'entreprise. »
 Ces éléments dvoniet a priori cionurde à une évaluation dnas le critère rtiaef à la responsabilité penflliosornsee au neaviu 8 : l'emploi a une iicednne dricete sur les résultats de l'entreprise.

? de l'évolution de la rémunération individuelle.
 Puor les eprtnrieess qui ont déjà généralisé les erneintes alenuns et puor anutat que les 4 ponits ci-dessus sieont respectés, il n'est pas nécessaire de réviser le(s) dispositif(s) existant(s).
 Ebliaoortn et utsaiitoiln de stppours d'entretien :
 Les sputpros d'entretien snot élaborés par les entreprises. Préalablement à la msie en application, ils dvernot être présentés puor aivs aux instnaces représentatives du personnel. Il est rappelé en effet que les dsisotiifps d'appréciation denoivt fiare l'objet, lros de luer msie en place, d'une caliouttsonn des icsannts représentatives du personnel.
 Au cuors ou après l'entretien ou les eeiettrnrs :
 Ces ductonmes sutorpps seonrt renseignés, en coetotrcanin avec le salarié, aifn de feoasilrmr l'évaluation individuelle, l'évolution de carrière, etc.
 Ils dornevt prévoir dnas une ruqirbue spécifique la possibilité puor le salarié dnas le carde du ou des enriettnes de faire prat de son aivs sur tuot pniot abordé au cours de l'entretien (un délai de queleuqes jours est accordé au salarié puor rsieegennr cette rubrique).
 Le(s) support(s) d'entretiens une fios complété(s) est (sont) diffusé(s) auprès du salarié, de ses rlsosopeeasns hiérarchiques et de la dcricoeitn des rcoeesurss heinmuas ou de la dicterion générale.
 3. La fltmoorsiaain des ocifebjts liés au travail.
 D'une manière générale, les oefictjbs dnnonet du snes à l'action de chuacn des salariés. Ils devoivnt cnruoide à iceintr les salariés à faire poertr lerus eroffts sur des potins prioritaires, des sjtuets ou prjoets particuliers.
 Les otcjfbies idiinuedvls puor les pnelrnsoes snot fixés par l'entreprise ctpmoe tneu de son onrtisaaigon et snot arrêtés en cocirnettaon dnas le crade d'un eenetrtn enrte le salarié et son rbsnlpaosee hiérarchique.
 En général, les ojtiebfcfs snot :
 ? liés à des cemneghats de cntouens de taiavrl (développement ou aisoqcuitin de compétences au snes de la classification) ;
 ? liés à un but à atteindre, une atcion à conduire, une oigantiaorsn à mtrtee en place, un perojt à mener ;
 ? liés à l'amélioration de la qualité du tavrrial ou d'une capacité individuelle.
 4. Frmlatsaioin de l'évaluation des stiiutnaos de tivraal dnas le cadre des entretiens.
 Les pereanitars soiuicax ont souhaité dnnoer aux entreprises, à trite indicatif, des inritasuotlls sur des icudaertins qui penrmtetet d'objectiver l'évaluation du tivaral des salariés.
 a) Les éléments généraux d'organisation
 Ils rdenent ctopme des ascepts les puls fatucles ou les puls cnoertcs :
 ? l'efficacité quantitative, la pirse en cmopte de ce qui est mrsluaebe ;
 ? le rsecept des délais, la gtoeins des priorités ou des aléas dnas la durée ;

? l'organisation personnelle, dans l'intérêt du collectif de travail ;
 ? la mise en adéquation des acquis de formation et la mise à jour des connaissances ;
 ? la capacité à tenir différents emplois, la polyvalence ;
 ? la capacité à s'inscrire dans des logiques transversales et/ou de gestion de projets.

b) D'autres attributs promouvus également la mise en perspective des actions, du court terme jusqu'au long terme :
 ? la fiabilité, avec des réponses pertinentes et constructives (continuité/régularité dans le travail) ;
 ? la réactivité, l'adaptation face aux changements ou événements imprévus ;
 ? la prise de recul, le regard critique porté sur sa propre activité ;
 ? l'esprit de synthèse (raisonnement par hypothèses, comme il est des sources) ;
 ? la possibilité d'amélioration, la capacité à faire évoluer les pratiques.

c) Enfin les aspects relationnels et communicationnels doivent également être considérés :
 ? l'argumentation, la capacité à expliquer, à défendre un avis ;
 ? les relations avec les intervenants internes ou externes, l'effort en matière de communication et de compréhension ;
 ? les coopérations avec les collègues, la solidarité au sein de l'équipe ou entre services, l'aide à autrui.

d) Bien entendu, l'efficacité du management, au travers des activités d'encadrement, peut être évaluée au travers d'indicateurs spécifiques généralement mis en œuvre dans les entreprises :

? l'information, la communication au sein de l'équipe, la qualité de l'expression et des échanges ;
 ? la délégation et le contrôle, l'affectation des moyens nécessaires ;
 ? la motivation et/ou le développement des compétences des collaborateurs, la satisfaction des salariés et du collectif de travail pour la formation et/ou le transfert de compétences ;
 ? la capacité à rendre compte, à rendre le travail ou les difficultés de l'équipe à la hiérarchie.

Enfin l'attention des entreprises est attirée sur les risques que peuvent comporter, dans certains cas, la prise en compte de critères comme la disponibilité qui peuvent compromettre des risques de discrimination indirecte pour certains salariés (enfants ou parents malades, etc.).

5. Agencements individuels : modalités spécifiques pour prévenir tout risque de discrimination éventuelle.

Le montant de l'enveloppe consacrée aux aménagements individuels est communiqué chaque année aux délégués syndicaux lors des négociations annuelles obligatoires, pour l'année N.

La répartition de cette enveloppe, pour l'année N+1, soit par filière de métier, soit par catégorie (selon la classification de la CCN), doit être ou sera est communiquée a posteriori, dans le but de s'assurer de l'égalité hommes-femmes.

A l'initiative de l'entreprise ou à la demande du salarié, l'explication de l'augmentation individuelle ou de l'absence d'augmentation est communiquée au salarié par le responsable hiérarchique à l'issue du processus de décision interne à chaque société.

Un examen préalable est réalisé pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'une augmentation individuelle sur une période de 3 ans à compter de la signature du présent accord.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

1. Réduction des écarts salariaux.

Les parités salariales dans les entreprises, sur la base des enquêtes des tableaux de bord statistiques, de prévoir une enveloppe salariale dédiée à la réduction-suppression des écarts salariaux avérés entre hommes et femmes qui sera mise en œuvre par accord d'entreprise, pour les sociétés qui s'engagent dans une démarche d'égalité hommes-femmes.

Cette enveloppe financière spécifique variera à l'appui d'une réponse concrète et rapide à la convention légale de 2010.

2. Prise en compte des spécificités des bénéficiaires de congés familiaux.

2.1. Retour de congés familiaux parentaux.

Une attention particulière sera portée dans le cadre des retours aux emplois de congés familiaux légaux (congé maternité, parental d'éducation...). Pour les bénéficiaires des congés familiaux (hors maternité, parental...), ces entretiens devront être effectués :

? des enfants d'hospitalisation d'enfants de moins de 18 ans ;
 ? des enfants handicapés ;
 ? des cas d'hospitalisation du conjoint en cas d'affection grave.

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les textes légaux prévoient que les salariés sont en droit de retourner leur emploi antérieur ou un emploi similaire arrosé d'une rémunération équivalente.

Conformément aux dispositions légales, un employeur saisi s'applique aux congés maternité ou d'adoption (le code du travail prévoyant au retour une modification des conditions générales aussi que de la mise en œuvre des aménagements individuels perçus pendant la durée de ces congés pour les emplois de même catégorie).

Au-delà de ces dispositions légales et à la suite des congés parentaux, la rémunération est majorée des agissements civico-citoyens intervenus pendant ces congés.

A l'issue d'un délai maximum de 12 mois après le retour, le réexamen de la situation d'équité hommes-femmes est réalisé et le réajustement éventuellement effectué. La décision est motivée. Cette dernière doit être, le cas échéant, réévaluée compte tenu des changements généraux dont les salariés de la même catégorie professionnelle ont le cas échéant bénéficié durant la période de congé.

2.2. Dispositions pour enfants malades.

Il est rappelé que chaque salarié a le droit de bénéficier, en application de l'article L. 1225-61, d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de congé est au maximum de 3 jours par an.

Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Il est laissé à chaque entreprise d'octroyer à leur personnel un nombre de jours rémunérés par année de travail et d'accorder des congés sans solde en cas de maladie lourde ; Ces modalités s'appliquent sauf disposition ou régime de prévoyance plus favorable déjà en vigueur dans l'entreprise.

3. La gestion du temps.

3.1. Flexibilité de la pluri-activité des entreprises.

Les entreprises sont incitées à définir et à mettre en œuvre une politique en matière de gestion du temps adaptée aux différentes situations de travail, quel que soit l'âge ou le sexe.

Par ailleurs, dans le but de simplifier les éventuels écarts salariaux qui en résultent, les entreprises sont incitées à adopter des dispositions qui visent à limiter le risque de retard salarial non justifié consécutif aux absences longues.

3.2. Le temps partiel.

Le temps partiel peut constituer un moyen pour mieux concilier l'activité professionnelle et la vie personnelle ou familiale, tout au long de la vie professionnelle.

Il est reconnu que le temps partiel est particulièrement adapté aux emplois qualifiés ou non.

Ce sont les modalités d'organisation des entreprises qui déterminent ou non les possibilités de configuration.

L'accès des hommes et des femmes à tous les emplois est aussi une priorité ;

Les entreprises sont encouragées à déterminer les conditions de travail et de rémunération aux IRP et de façon générale à tous les collaborateurs.

4. Le recrutement et l'accès à tous les emplois.

4.1. Recrutement.

Les entreprises organisées au sein des entreprises s'adressent aux femmes et aux hommes, sans distinction, et s'inscrivent dans la politique de non-discrimination à l'embauche. L'état de grossesse d'une femme ou sa situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de l'embauche ainsi que pendant la période d'essai.

Les entreprises sont encouragées à promouvoir la nécessité d'assurer un recrutement équitable entre les femmes et les hommes dans le cadre des recrutements. Dans ce sens la branche prospère des acteurs de formation aux entreprises dans le cadre du fonds mutualisé ESH.

4.2. Accès à tous les emplois.

La mixité des équipes est une richesse. Elle s'exprime au travers du genre (masculin-féminin), de l'origine, de l'âge, de la situation au regard du handicap notamment. Cette mixité contribue de plus en plus à une opportunité dans les ESH et favorise le développement au quotidien et dans la durée.

Ainsi la diversité à tous les niveaux de responsabilité est favorisée.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

1. Ajustement et évolution des carrières professionnelles pour les salariés conformément au décret n° 2009-560 du 20 mai 2009.

La gseoin des fnis de carrière puor les srineos rned nécessaire la msie en place dnas les eprinesetrs d'entretiens spécifiques dtis « de secodne pritae de carrière » à pairtr de 45, 50 ou 55 ans, solen les situations, aux coihx des esipretnres et après aivs des inesnacts représentatives du personnel.

A cttee fin les deux pairtes daedmnnet aux esernneipts de prévoir une crutouerve de 100 % de la ptoalpuin éligible au treme des 3 ans de l'accord.

Conformément au décret gmeneeoturanyl et en lein aevc les ancitos prévues aux aticrles ci-dessous aifn de frioeavsr luer miiteann dnas l'emploi, ces ertenitens pordnenrt en cpotme en foioconn des bosenis :

? l'anticipation et l'évolution des carrières ;
? le développement des compétences et l'accès à la famoitorrn (cf. également actrleis ci-dessous) ;
? l'amélioration des coninotds de taarivl et prévention des sotiatiuns de pénibilité (aménagement des horaires, pirse en cptome de la santé au travail...);
? l'aménagement des fnis de carrière et de la tsitniraon enrte activité et rteiarate (utilisation du ctompe épargne-temps éventuel...);
? la tissoaimnrrn des saovirs et des compétences et le développement du tutorat.

2. Développement des compétences et accès à la foaroitmn puor les sriones dnas le crade de la professionnalisation.

Aifn d'anticiper l'évolution des carrières, les deux preatis dmanednet aux eipneserrts d'accorder, dnas le cdrae des entretiens, une priorité au départ en fmartoion des sronies :

? dnas le cdrae du DIF piiarotire de bncahre ;
? dnas le cdrae des périodes de pseotinraoniflosisan psrie en chrgae par les fndos mutualisés (0,5 % de la masse salariale).

Les deux pairtes se fexint cmome objctjef de vior 50 % de la polaptioun éligible bénéficiier d'au mions une atoin de fratmioon dnas ce carde en 2010, 55 % en 2011.

3. Aménagement des fnis de carrière et tiatrnison enrte activité et retraite.

Aifn de fieltcar l'aménagement des fnis de carrière et la tatsrinion enrte activité et retraite, des atncios de frmooatin spécifiques soenrt organisées dnas le cdare du paln de fotrioman mutualisé de branche.

Elals poortnt nameotnmt sur :

? l'aide à la cucntitosorn d'un pojert de deuxième paire de carrière pefisnolretnose ;

? l'anticipation des fnis de carrière puor les puls de 55 ans ;

? la tmrssaioinn des svaiors et l'accompagnement tutoral

Ces frmnooias sorent proposées à l'ensemble des eeenstrips de la bnhrace aifn de les oivrur à 100 % des cueorbalrtloas concernés au temre des 3 ans.

Les pairtaires sauiocx rlnlepepat qu'ils ont prévu par aorccd collectif, dnas le cdrae de la cocornusittn de la poutqliie de VAE de la branche, de peposror prmtironaiireet aux seniors, sur la bsae du volontariat, de pcarptieir aux fruits jyurs VAE.

3.1. Oftciebjs chiffrés de reuncmerett de senoirs en aoptlpaicn du décret du 21 mai 2009.

La barhcne des ESH se fxie comme oejticbf le retuenercmt de srneios âgés de 50 ans et puls et se poorspe d'agir à cet effet dnas le cdrae des cortatns de pileitooosnanrafissn qui snot ouetrvs à tueots les catégories d'âge.

10 % des conatrs aneunls de psnaiifreloatnoossin réalisés dnas la bnrcake en 2010 sronet réservés à des srienos âgés de puls de 50 ans puor fearsvoir luer rtueor à l'emploi.

3.2. Ocbietjf chiffré de miitnaen dnas l'emploi des soneris âgés de 55 ans et plus.

Les salariés âgés de 55 ans et puls représentent 6 % des eifeffcts de la branche.

Les deux paertis se feixnt un ocjebtf de mieiantn des ectfiffes à ce même nevaiu dnas le cadre des aoitcns prévues dnas l'accord, dnas la pvseeiptre de vior pogerressr ce tuax à 7 % au terme de l'accord par l'addition de teouts les mseerus prévues (fin des mesis à la rtariete entre 60 et 65 ans à cptomer du 31 décembre 2009, réalisation des otcfjbeis de recrutement, et de mitneian dnas l'emploi cenenutos dnas l'accord, etc.).

4. Dponsoitiis à durée déterminée.

En aalpcioion du décret n° 2009-560, les dnostpsioiis reliaetvs à l'emploi des soeirns (III) snot prseis à durée déterminée, puor une durée de 3 ans, conformément au paln d'action gouvernemental.

La CPENF des ESH eereffctua dnoc un bilan tnaenirl et oruriva une nvuoelle dsisiscoun sur cttee bsae au terme de l'accord.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

1. Modalités de sviui et de réalisation des objectifs.
a) Dnas les entreprises

La désignation d'un référent « ralbpesonse égalité pflosernneiosle » ou « diversité » au sien de l'entreprise est préconisée. Il est ssutpcielbe de :

? pvoromieur la pqtiiuole de l'entreprise dnas ce doanmie ;

? siiseinebslr les différents actreus sur cette qioeutsn et véhiculer un mgessae ;

? dégager du tpems puor se mrtete à l'écoute des salariés et ivuteisgnr de navueuox champs de réflexion ;

? gaaitrn que les aonctis rnteeues snreot suivéis d'effet et évaluées.

En tnat que de besoin, sloen la talile de l'entreprise, le référent ctronetsiua un gurope de taravil aevc les pntreraaies sociaux.

b) Au sien de la branche

Le teabalu de brod réalisé par erritenspe asniï que le rparopt anuenl de bacnrhe (cf. ci-après) crotnooepmrt des iaerdtuicns cneasrnrodopt à ces objectifs.

Ils proreentmtt d'évaluer l'atteinte des objceifts en matière de pquiitole d'emploi des sroiens ou d'égalité hommes-femmes.

Ils fnerot l'objet d'un bailn anuenl discuté en csioisomn patriaire ntaolaine emolpi et formation.

2. Acpnnaeoeogmmt des ereternspis par la branche.

De la sgurintae de l'accord, des fmitonoras snreot proposées à tuoets les ESH dnas le cdare du fndos mutualisé de la branche.

Elles poonttrret a mnimia sur :

? la msie en plcae des erettenins aneunls en lein aevc la goesitn des carrières (description et cictialissaofn des emplois, ettreneins annuels) ;

? la cecption des otuils d'appréciation ivldinduies en lein aevc la gtoiesn des rémunérations ;

? une présentation et ue msie à dpsiiotson des piatpctris d'exemples de beonns pteqiaurs en tmeers de srpoutps d'entretien ideviundil pnvaorent des ESH.

3. Données sittuetaqsis nécessaires au svui et à la réalisation des objctjefs en matière d'égalité psonlirosenelfe et de développement de l'emploi des seniors.

Ces données pnetmterort de drseler un état des luix et de srivue les eetffs des meersu peisrs par les ensprtrees dnas le temps.

Les iacuidnrtes runeets preoontrt sur 3 eicxreces et sroent regroupés en reuiruqbs pnetmatert de décrire les évolutions des ectfietfs (par âge et par sexe), les recrutements, l'accès à la formation, les départs.

Les données fornet l'objet d'un établissement de tulaebax de brod au nveaiu des epeirntesrs et luer coiaolonitdsn au niveau de la branche, au sien du rrpaopt auennl de branche. Ainsi, les ereniempstrs établiront les données rtiiaeevs à la répartition hommes-femmes des différentes frmoes d'augmentations individuelles.

3.1. Taableu de brod des entreprises.

La fédération des ESH proposera, dnas le cadre de l'enquête anlrluee RH fédérale, une rtuotisiten aux enerspsteis luer pntetarmet de dpesoir d'un tlabeau de brod chiffré de situaotin comparée des hmmeos et des fmmees et d'emploi des seniors.

3.2. Raorppt auennl de branche.

En complément le rrpaopt noiatanl annuel de bcharne de l'ensemble des ESH coromrpeta désormais une synthèse nntoaliae des données dioeinsblps sur la stuatoiin comparée des hmeoms et des feemms dnas la branche, par xee et par âge.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

1. Dmdaene d'extension.

Les preaentairs sucoiax dnmeandt au secrétariat des cismmiosnos et gpuores praitaeirs d'effectuer les démarches en vue de l'extension de l'accord.

2. Macfotiodniis et suivi.

Les parnereiatrs suicaox purornot procéder par anevnat à tutoe mioiditcoafn ou complément au présent accord-cadre et nmntaomet aifn de crvoier d'autres cmaphs d'actions.

Les résultats de l'étude en cours sur la pénibilité qui dniveaert être dilsnboieps fin 2009, début 2010 feront l'objet d'ouverture d'une nevlloue négociation de branche.

Un sviui anuenl srea effectué par la ciisoommsn priiarate nlaaoitne des ESH.

Après avior lu et paraphé chunace des pages, les représentants ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Les perraeenits sauciox des ertsrisepeens scaioles puor l'habitat aefinmrft par cet aocrcd luer volonté de pouoirmvor l'égalité posllifoennerse tuot au lnog de la vie ponelsnsofliree et de cmtobarte tuetos les securos d'inégalité potentielles.

Dans le poreelgnnmot de l'accord-cadre en fevaur du développement de l'emploi des pnsnreoes en sutaitoin d'handicap dnas la bhrnace des ESH signé le 19 jiun 2007, les ESH eteenndnt letur cnrtoe ttuoes les fmeors de discrimination, tnat dnas l'accès à l'emploi que dnas l'évolution professionnelle.

Les petairs sagnateriis enenendtt gaanrtir asni à l'ensemble des salariés de la brahncne le repecst du « pirnpcie de non-discrimination » tel que défini à l'article L. 1132-1 du cdoe du tiarval : « Auunce psonenre ne puet être écartée d'une procédure de rmetnceuert ou d'accès à un sagte ou à une période de firoomatn en entreprise, auunc salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une msreue discriminatoire, driecte ou iendrcite tllee que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 pnortat dvsieres dpintosiosis d'adaptation au droit cuaianrmmutoe dnas le doniame de la lutte cnrote les discriminations, naomntmet en matière de rémunération, de meseurs d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pooiomrtn professionnelle, de motatiun ou de rumleneevlnoet de son catnot en raosin de son origine, de son sexe, de ses murs, de son oentoitrain sexuelle, de son âge, de sa stiatuoin de famille, ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance, virae ou supposée à une ethnue, une ntoian ou une race, de ses onpinois politiques, de ses activités siyecdalns ou mutualistes, de ses cnnotoivcis religieuses, de son anecpape physique, de son nom de failmle ou en rosian de son état de santé ou de son handicap. »

La démarche d'étude menée au sien de la bcarne aevc un cltnusnoat entxere a premis de mrtete l'accent sur les ejnuex de la gsotein iildvindulee et d'ouvrier de nleluveos réflexions sur la gêtson des carrières tuot au lnog de la vie puor tuos les collaborateurs.

Cette démarche répond aux dmednaes des etsrprenis qui ont exprimé de fteres attetnes puor bénéficier d'aide ou d'outils en vue de ttreaier les qoutienss d'appréciation ilvueildnde généralement et d'égalité pneolnsoselire puls particulièrement. Spet sociétés ont participé à la psahé aomnt de l'étude opérationnelle.

La généralisation d'entretiens peofrinsonsles au porift de l'ensemble des salariés, dnas tutoes les entreprises, paraît ctsuotneir la viee privilégiée par les pareiatnrs soaiucx puor déployer une gteison ilevldiundie opérationnelle de tuos les cararlbtlouoes gainrnasstat l'égalité peeslorolninsnf d'une façon générale.

L'appréciation ieldvinilde déjà pratiquée dnas de nrbumoes eseepritrns cuoitstne un levier de pgaotile maujeir en matière de gotesin des recersouss huneimas qui, en tnat que dstioiispf formalisé, lsiible et légitime, spupirme les ruqesis pltnoieets de dnsciioarimtin en prévenant l'apparition d'éventuels écarts dnas le tmeps ou en les réduisant.

Il est dnoc décidé de le généraliser.

Dans ce cadre, les duex paetris se fxenit duex premières priorités à très court temre en lein aevc l'agenda gnraueoentmvl 2010 : l'égalité polonnelfssiree hommes-femmes et le développement de l'emploi des snrieos dnas le cdare d'un paln d'action tinnar de branhce conformément au décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 (1) dnoc la réalisation est mesurée au moeyn d'indicateurs.

En complément de la msie en palce des entretiens, la gtoiesn du tpmes et l'accès à tuos les eimpols citunostent duex aeruts aex muarejs de cet accord.

Il est précisé en tnat que de bseion que la pdtoicuorn des données siqusatittes (« rproapt de saittoun comparée hommes-femmes » oiabgtorie dnas les eperernists de puls de 50 salariés, teaalbu de brod de suvii des ictuedranis du ructeneerm et du mianeitn dnas l'emploi des seniors) srea facilitée par la barnche aifn d'apprécier l'évolution de nos sociétés sur ces duex thématiques en vue de l'atteinte des oitbcjefs chiffrés conuntes dnas l'accord.

Un guide est par aulriels annexé à cet aocrcd aifn d'en fcteliar la msie en oeuvre.

L'objet de cet aorccd est dnoc de tirurade et de définir un crtiean nrbone de mursees visant à gtiraan et pmoooiruvr les pcnpiers d'égalité polielnresosfne et de diversité, vlraeus eseilentlss puor la bnrache des ESH.

Il est composé de 5 pateris : la praitte I tatrie des dinoptssios générales reetlaivs à la gsiteon individuelle, la parte II définit les meesrus en fevaur de l'égalité hommes-femmes, la praitte III ptroe sur les emateggenns pirs puor le mintaien et l'emploi des seonirs conformément au décret gouvernemental, la praitte IV présente le dtisipiosf d'accompagnement et de siuvi des résultats, enfin la praitte V est rlvaitee à l'extension et à la révision.

Les periaratens scaiaux des ESH deemndat ansii aux eseinreptrs d'engager des peiqtlouis aivetcs et daiequnmys en la matière conformément à la chrate des ESH.

(1) Aierctls R. 138-25 à R138-31 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

ANNEXE I Guide puor l'application

L'objet de ce giude est d'apporter des éléments méthodologiques complémentaires en vue de filceitar la msie en ovuree de l'accord-cadre et de mrttee en avnat quelueqs emeexpls de « beonns pqraeuits » constatées dnas les entreprises.

Des formonatis (présentielles et e-learning) senrot organisées par aieullrs à l'attention de l'ensemble des ESH aevc un culsoatnt exetnre cmome le prévoit l'accord.

1. L'appréciation iniduleivlde

a) Roamdenmaitcns sur l'élaboration pcpaitviatue du supopt d'entretien aenunl

Ce supopt est élaboré en asasinoct différents salariés y cimpros les IRP, enandarctcs ou non, dnas le crade de guorpes de taviarl ou d'entretiens collectifs.

Ce srppopt d'entretien diot être présenté puor aivs aux oinrgnsaiats sydlenacis et aux représentants du personnel. L'outil gagne arlos du crédit, en tmeers d'acceptabilité scaolie et en légitimité.

b) Exeplme de cedlianerr de msie en plcae dnas l'entreprise
L'entretien annuel est destiné à proruide une évaluation du tivaarl du salarié s'inscrivant dnas un psescruos de rocseuers hnuaimes puls large.

Un cneeildrar rguoiruex nécessite arlos d'être établi puor la réalisation des différentes étapes de la démarche.

A ttire d'exemple, il puet coronsrrepde au schéma cogoiqrlnuhoe sinvaut (qui n'est pas exhaustif) :

1. Ioaitrfomnn des atcreus du psoesucrs ;
2. Ftmaoorin des rpeblnesoass hiérarchiques et si pblssioe des salariés eux-mêmes ;
3. Erenttneis etne le salarié et le rpsplnbaeoe hiérarchique (la doiciterm débute par exmpele les eienettnrs plus la déclinaison se fiat jusqu'au « trirean ») ;
4. Les pntopsorios d'augmentation snot argumentées par les rpsaboenless hiérarchiques ;
5. Csiniaoodotln des données par la deiioitrcn des rrsueceos hiaunmes ou la dcoirtien (décision des pooriinotps d'augmentations au rraged de l'enveloppe accordée, cohérence golbale et entre les services, éventuellement prncieetne des propositions) ;
6. Infmatorion des salariés et des onoiagisrtnas sciydnelas ou des représentants du personnel.

Le spurpot complété revêt a prorii un caractère cntiidfoenl au-delà des denasretiaits nommés.

c) Cenmomt gérer des désaccords éventuels ?

A l'issue de ces entretiens, en cas de désaccord psinrastet sur l'évaluation produite, indépendamment du rôle des ineanscts de représentation du pnoneesrl dnas l'entreprise, un rorecus puet être prévu solen des modalités fixées par l'entreprise.

d) Préconisations sur le ciohx des iicaentdurs et la folramtaiosin des octfbjeis

1. Choix des indicateurs.

L'appréciation des iiedcarunts est laissée au cohx des entreprises. Toitoufes luer atoenttin est attirée sur le cohx d'indicateurs tles que par epmlxee l'assiduité, le « présentisme », etc. qui ronneeivt dnvagatae au sirtct rpeesct du conrtat de traival ou du règlement intermédiaire qu'à l'évaluation du tivaarl du salarié et méritent un treminetat différencié.

2. Les oecifjfts (formalisation, binlas intermédiaires...).

Les oecjtbfis idiildvens se dneoivt d'être :

- ? précis, puor fiiectlar la vilaaitodn ou l'évaluation à l'issue de la période ;
- ? concrets, c'est-à-dire les puls fltauces possible, puor dennor puls de lisibilité et là eoncre puor flctaiier l'évaluation par la situe ;

? réalistes, pour qu'ils motivent le salarié et non qu'ils le découragent.

Les objectifs fixés peuvent motiver les personnes concernées, les moyens affectés pour leur réalisation et, s'il y a lieu, la méthode de travail requise, les échéances ou les délais à respecter.

Des balisages en cours d'année, formels ou informels, peuvent être réalisés à l'initiative du salarié ou du responsable hiérarchique.

L'atteinte des objectifs ou la mesure du niveau de réussite se doit d'intégrer les contraintes auxquelles il a fallu faire face, les aléas ou événements survenus au cours de la période, de nouvelles priorités qui ont pu être définies et qui ont pu modifier les objectifs initiaux, notamment.

e) Les conséquences des actions de l'évaluation

Des annotations de salaires trop faibles risquent de sembler insatisfaisantes aux yeux des salariés concernés pour reconnaître la qualité de leur travail.

On évoque à ce propos le risque de « rattrapage ».

2. Les données statistiques

a) Les obligations légales

En matière d'information comme dans les autres domaines, des obligations existent notamment au travers des textes suivants du code du travail : L. 2323-47 et L. 2323-57, R. 2323-9 et D. 2323-12, L. 2242-7, L. 1225-26 et L. 1225-2.

b) Les plans d'action

Les plans d'action à élaborer dans le cadre du contrat de soutien comparé, et qui peuvent être négociés, portent sur :

? la mixité des métiers (actions d'information ou de sensibilisation en formation initiale, mesures favorisant l'accès aux métiers et l'équilibre entre les métiers à prédominance féminine et masculine) ;

? l'organisation du travail (temps partiels, aménagements matériels, conditions de travail...) ;

? les compléments de salaires maternité / paternité (CESU...) ou la participation aux coûts d'accueil de la petite enfance (action sociale du CE...) ;

? l'évolution de carrière à l'issue d'un congé parental (information, soutien du retour, formation...).

3. La gestion du temps

a) Le temps partiel

Dans l'hypothèse d'une situation d'entreprise qui permet de déployer une politique volontariste en matière de temps partiel, il s'agit de convaincre les managers, à tous les niveaux hiérarchiques, du bien-fondé de ce choix et d'affecter les moyens nécessaires le cas échéant.

b) La gestion des absences de longue durée

Dans ce domaine, il est proposé de prendre en compte :

? l'information à délivrer, avant (communication au sien du service, conséquences en termes de fonctionnement...) et pendant la période (liens avec l'entreprise en fonction des souhaits du salarié ; journal interne, courriers d'information générale, information du CE...);

? l'organisation d'entretiens avec le salarié, avant son départ s'il est prévisible, au regard pour faciliter la réinsertion (une obligation légale existe sur ce point, L. 1225-27 du code du travail), en forme de bilan après quelques semaines ou quelques mois ;

? la réflexion relative au contenu de l'emploi du salarié (changements intervenus durant la période, mobilités ou changements d'affectation possibles, formations souhaitées ou réductions nécessaires...);

? la gestion matérielle (bureau, équipement, accès...).

4. L'accès à tous les emplois

a) Des actions de sensibilisation

C'est la multiplication des actions de sensibilisation qui pourrait des effets au sein des entreprises. Ces actions visent en particulier à lever les obstacles ou éviter les préjugés relatifs aux professions professionnelles.

Les périodes d'absence ne doivent pas freiner les déroulements de carrière : il faut essayer de ne pas se laisser impressionner par les effets, souvent involontaires, de ces absences.

Il n'y a pas de principe de « métiers féminins » ou de « métiers masculins ».

La branche réalisera elle-même des actions de sensibilisation sur ce point en partenariat avec les services existants dans les ESH.

b) L'accès aux emplois à responsabilité

Des obstacles empêchent encore les femmes d'accéder aux emplois à responsabilité : le « plafond de verre » désigne ces « barrières invisibles, artificielles, créées par des préjugés culturels et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités » (Bureau international du travail, 1997).

L'occasion est donnée de s'emparer de cette problématique particulière en vue de porter un nouveau regard sur les carrières des femmes et leur accès aux emplois à responsabilité.

Les réflexions de type gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doivent, en mettant l'accent sur des éléments factuels, faire émerger plus aisément des tendances féminines.

La mise en place d'organigrammes de remplacement, « organisationnels bis » ou de « veilleurs de remplacement » pour les postes clés peut faciliter une identification future du point de vue du genre.

Toutes les formes d'anticipation en matière de carrière (aménagement du temps de travail, formation, carrière ou mobilité en particulier) sont susceptibles de nourrir une véritable réflexion.

Avenant n° 1 du 12 avril 2011 relatif à

l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des entreprises saloicas pour l'habitat, FNESH.
Syndicats signataires	La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ; Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des aménagements de biens CFE-CGC ; La fédération bâtiment, matériaux, travaux publics CFTC ; La fédération nationale des salariés de la construction et du bios CDFT ; Le syndicat national des professionnels des sociétés anonymes d'HLM ; Le syndicat national indépendant des propriétaires d'immeubles et constructeurs ; La fédération des services publics CGT, FNCB CDFT ; FSPSS CGT-FO ; SNUHAB CFE-CGC ; CFTC BTP ; SNPHLM ; SNIGIC ; SP CGT.

Cette initiative a constitué tout à la fois une véritable feuille de route et un outil pédagogique irremplaçable, car initiatif et facilitateur, pour englober tous les ESH à jouer un rôle majeur, qu'il s'agit déjà d'examiner ou de perfectionner ou encore de mettre en œuvre.

Elle a donné lieu à la création d'un service dédié au sein de la fédération via la création d'un délégué chargé de mission. Ces deux années de mise en œuvre du projet ont permis ainsi de déployer de nombreuses actions très concrètes, au service des ESH pour « l'égalité des territoires et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En particulier, l'objectif premier visait à inciter toutes les ESH à s'inscrire dans le quota zéro (EQZ), soit celles qui étaient à % de travailleurs handicapés depuis plus de 3 ans, soit par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'un poste auprès des personnes adaptées ou protégées, etc.

En mars 2007, l'AGEFIPH a combattu 49 établissements EQZ de travailleurs handicapés. Toutes les ESH identifiées EQZ ont été contactées, conseillées et accompagnées dans leur démarche handicap.

Selon les données officielles de l'AGEFIPH, seuls trois ESH s'inscrivent toujours début 2011 EQZ (données 2010), soit à quota % de travailleurs handicapés depuis plus de 3 ans.

Par ailleurs, entre 2006 et 2009, le taux d'emploi global a augmenté (cf. bilan axé I) de 4,90 % à 4,95 % alors que les données légales d'imputation sont devenues plus exigeantes (le mode de calcul des personnes handicapées a changé ; par exemple, les personnes en arrêt de l'entreprise pour cause de longue maladie ne sont plus comptabilisées).

Enjeux de la période 2011-2013

Exposé des motifs

En vigueur non étendu en date du 12 avr. 2011

Action des ESH en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap

En 2007, les entreprises salariales pour l'habitat, aux côtés des partenaires sociaux, se sont engagées dans une politique très volontariste en faveur de l'emploi des personnes handicapées via un accord de branche unanime.

Pour ce faire, en 2005-2006, les partenaires sociaux ont conduit préalablement, avec l'appui financier de l'AGEFIPH, une étude préalable à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les entreprises salariales pour l'habitat » confiée à un cabinet indépendant sélectionné à l'issue d'un appel d'offre.

Il était prévu que l'étude effectuée en 2005-2006 constituerait une étape préalable à la définition, puis à la mise en œuvre d'une politique de brèche sur l'emploi des personnes handicapées qui devrait déboucher sur la conclusion d'un accord-cadre avec l'AGEFIPH, en complémentarité de l'accord-cadre, pour encadrer une dynamique dans les entreprises salariales de l'habitat.

Les résultats de cette étude ont formé tout d'abord l'ossature de l'accord-cadre non agréé en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche des ESH, signé par la fédération des ESH et tous les organisations syndicales de la branche (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, SNP, SNIGIC) lors de l'assemblée générale annuelle de la fédération réunie le 19 juin 2007.

L'accord-cadre a marqué ainsi la volonté de la fédération nationale des ESH et des partenaires sociaux de s'engager activement dans la structuration d'une véritable politique d'emploi des personnes handicapées dans la branche.

La volonté des partenaires sociaux étant de faire de cet accord un outil de nature pédagogique et incitatif afin d'encourager tous les ESH à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, à cet effet, une première convention d'une durée de deux ans a été signée en 2008 avec l'AGEFIPH.

Concrètement elle a permis une première déclinaison de l'accord-cadre de 2007 afin de mobiliser les entreprises et renforcer leur engagement au bénéfice de l'accueil des personnes handicapées dans tous les secteurs de l'habitat.

Résultats de la première convention 2008-2010

De ces résultats, il ressort que les enjeux liés à la poursuite de cette action restent donc de manière très élevée, notamment pour essayer de dépasser cette première étape de structuration du taux d'emploi, pour tendre vers une nouvelle augmentation des personnes en situation de handicap sur les 3 ans de la dernière convention (2011-2013) avec l'AGEFIPH.

Une telle orientation de cette nature s'inscrit à une dimension générale et à favoriser une appropriation des enjeux liés à une politique handicap.

Il convient néanmoins d'indiquer que cet engagement repose sur la volonté des ESH et sur les actions mises en place par les entreprises adhérentes, la fédération n'ayant pas de rôle coordonnateur de fait ses statuts.

Le projet de règlement est construit par ailleurs dans la logique d'un partenariat avec l'AGEFIPH, dans le cadre de la poursuite d'un plan d'actions structuré, pragmatique, qui tienne compte des avancées existantes et des progrès à réaliser, notamment en matière de formation dans l'emploi.

Ce projet traduit ainsi une réelle opportunité à saisir pour le partenariat avec l'AGEFIPH, et ce, pour 3 ans (en cohérence avec la durée de la convention signée avec l'AGEFIPH).

Modification du plan d'action triennal en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche des ESH défini et mis en œuvre avec l'appui de l'AGEFIPH (modifications des articles 2 et 3 du plan d'action de 2007)

Les dispositions du plan d'action triennal mis en place en 2007 (art. 2 et 3 de l'accord de 2007), dans le cadre de la première convention conclue avec l'AGEFIPH et s'achevant au 31 janvier 2011, sont remplacées par les dispositions du nouveau plan triennal (ci-dessous) fixant l'objet d'une nouvelle convention triennale conclue avec l'AGEFIPH pour la période 2011-2013.

Ceci étant exposé, il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er - Objet du plan d'action 2011-2013
En vigueur non étendu en date du 12 avr. 2011

A travers la poursuite d'une politique globale élargie sur le handicap, la branche des ESH souhaite :

? développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
? favoriser les personnes qualifiées pour faire évoluer le taux d'emploi ;

? développer le réseau des parreaies exerntes pour aiedr les ESH ;
? mettre au service des éterienpsrs du stcuer des outils opérationnels pour povurioomr l'emploi des pennoers handicapées ;
? développer la cicitomonaumn interne et ernxete sur ce thème par rrrpaot à la brhncae pour générer un ccrlee vertueux.
La cnetvion freea l'objet de bnlais auenlins d'étapes sur chucan des ptions au sien de la CEPNF en pnieraaatr avec l'AGEFIPH.

Article 2 - Plan d'action paritaire triennal en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche des ESH
En vigueur non étendu en date du 12 avr. 2011

Les gaderns oiiirnaenots de la stratégie 2011-2013 de la fédération des ESH :

? pvioussre l'accompagnement des pteets et mneonys srtruucets dans une démarche de dstaoligncs et ccuotnotirsn de paln d'actions ;
? pitarr des ctnostas réalisés et des ancotis epiesnrerts dans le dmoiane dans une liugoqe d'extrapolation au pifot de l'ensemble des salariés de la barche ;
? tvalalreir à un prtaarnieat avec les sociétés de médecine du travail en matière de teatrimet des iaputnetdis ;
? surrectur des ahoppercs inntavneos pour reurectr des pnosreens dnseueames d'emploi ;
? pivorrssue le paln de fimtaorn ;
? créer des pnirttoses « clés en mian » à poseopr à toteus les ESH pour développer la sous-traitance ;
? puruvroise la cmuioantoicn iernnte et enrxtee sur le thème du handicap.

a) Ptalioqe du projet

Objectif : pvuuroise la msie en oruve de la pliotuqf haadnicp au sien de la brcanhe pour arecnr la démarche à lnog terme.
La fédération des ESH est composée de 274 ernpserirts représentant puls de 30 000 salariés dnnt une majorité de PME cnaeonprmt entre 50 et 300 salariés. Qulequeus gsrseos sructtrues de puls de 600 salariés eeitnsxt également asini que des TPE de mions de 50 salariés.

Si les puls goerss eepenstrris ont, pour craientes d'entre eles à tuot le moins, les capacités de cuonrdie elles-mêmes une ploiuqtq en feavur de l'emploi des pesonnes handicapées, clea se révèle baocceup puls compliqué pour les puls pteiets qui ne dnispsoet pas, généralement, des moeyns hunimas nécessaires pour gérer ce sjuet de manière efficace.

L'existence d'une eretisxpe naolnitae ponvaut être mobilisée à tuot mmonet par tuote esrpnrtie de la brachne est dnoc un puls indéniabile pour le sujet, en pcirualtier pour les puls peetits structures.

Cette plus-value puet nnatoment être illustrée par le tavairl réalisé sur le dossier « EQZ ». Ainsi, en duex ans, le nbrmoe d'entreprises « EQZ » est passé de 49 à 3, en grdnae prtaie grâce au tarairl de trerian acmpolci par le chargé de miosisn hdiaancp qui a pirs catocnt avec cuqahe srutuctre et luer a prodigué tuos les colisens nécessaires. Cttee démarche a complété les « dngoiatiscis EQZ » dnnt les suuerttcs ont pu bénéficier via l'AGEFIPH.

Pour les eierrntepss les puls importantes, l'existence d'un chargé de moissin hadaincp nlnaaoite a pierms le remefcnenort de la msie en réseau, l'accompagnement à la réalisation de dcsintgaois préalables à la msie en ?uvre de cvneiontnos avec l'AGEFIPH, principalement, et dnoc la srtrcutiatoun de démarches vleoraontitss et ancrées dans le tmeps et l'apport d'expertise au quotidien.

Au-delà de tuoets les aterus atnocis entreprises, l'existence de la démarche de bhnacre et l'existence de ctete fnoocitn de cehf de perjot hnadiacp natoianl puet dnoc être considéré cmmoie le ftuaecr enseitsl d'avancé de la thématique au sien des ESH. Il nuos selbme dnoc abelonmsut iaissnelbnpde de pvouvoir ceinnutor à asoedsr la poluqiite de la bcharne et des ESH sur une poensre à pelin tmeps sur le seujt darnut les toirs phceoarnis années.

Pour piolter le projet, il est prévu de :

? mitinenar un chargé de misiosn à plein tmeps au nvieau de la fédération ;
? pvusrourie et refoerncr le gropue ptlioie paritaire. Ce groupe, constitué de qequeus DRH, eypeumlors et des représentants des onnsarigatios scdinelyas de la bncahre srea mobilisé pour :
? eeuteccfr en quuqele sotre un « Tuor de Fcrane » ;
? innrevietr dans des réunions régionales ;
? apoetpr des irimoannftos concrètes sur l'action de la bchrnae ;
? sirvue l'action du chargé de msision hindacap ;
? développer la démarche glolabe de communication.

Mobiliser une compétence externe. L'accompagnement du chargé de msiion par un cibneat eerpxt de la thématique s'est révélé très uitle tuot au lnog de la première convention, tnat dnas le danmioe de la cnoitude de projet, que dnas culei de l'apport d'expertise putonie sur l'ensemble des thématiques, de ciosnel auprès des ESH, de benchmarking, de voisin ionvnatne et de prsie de rceul sur le sujet. Nuos snahouoits dnoc que cet aocnaemmegcpt siot puosriuvi sur des bseas siamlrires à cleels de la première conetivonn mias dnas une lugoique de tfrresnat de compétences du cbneat vres le chargé de mosisin handicap.

b) Aonmcgepacr les ESH

Objectif : psourivree la motsoliiiabn des ESH sur cttee thématique pour que cauhqe errtsnepie s'approprie une démarche handicap.
Dans le cdrae de la première convention, la fédération a accompagné opérationnellement citenears sutrtceurs natemomnt dnas le dinomae du cosinel opérationnel RH, par le bais de la chargée de miiossn handicap, et pour tuot ce qui thuoce au poejrt « EQZ ».

Ainsi, un craeitn nbmroe d'ESH a bénéficié de ce tpye de pirotaetnss teells « Néolia » (élaboration d'une cennovoitn AGEFIPH), le « Lmeogent français », « Fnrcace hboaitiatn », « Efiids », « Dmcoarnfoe », le « Fyoer de la Gonrdie », « Alialnce leegomnt ».

Nous aovns constaté, sur la fin de la première convention, que des estnpireors ou grepuos de talile monneye et/ou pchore d'un tuax d'emploi de 6 %, siaotnuhiaet réaliser en diaisnotgc de luer sttatiuon et se friae anccpmaeogr dnas la strttuicuaron de luer paln d'actions pour démarrer une pouqtliie ou en améliorer le fonctionnement, jusqu'ici raenvteiemtl empirique.

En effet, le tuax d'emploi puet résulter en grdanae prtiae de mateiinns dnas l'emploi de salariés dveannet handicapés et du viemensielit des collaborateurs, dnatgaave que d'une démarche structurée d'embauche par exemple.

Le rocuers à un cbeniat ptiesrtraae uuqine a pemris également de trier queueqls emsnngneetes cmunos à l'ensemble des ESH rencontrées et de pmrreette au ciebat ptierstaare de taspneors et de ceimnomuqr sur les boenns paeqiutrs rencontrées dnas ce secteur.

La bnrhace s'attachera tuot particulièrement à ifnremor et ssiibenielr en priorité les eertnpeirss PME.

Les ESH pnoorut être orientées également par la chargée de msoiin vres ATLEHR patarneires svieercs de l'AGEFIPH. Chargés d'accompagner les enrpteiress noemunvelett curtabnintoos et de mions de 250 salariés, les pasetritteas ATEHLR pdnoerrnt le rlaei auprès des ESH en ftnoicon de luer nvaieu de maturité sur le sujet, de luer bosien et des roeucrsess dosneilipbs au naiveu de la branche.

Globalement, le chargé de misoisn hdaciamp ESH et le cinebat de cionel dédié freont l'interface avec les opérateurs dédiés : ALTLER, CAP emploi, ou SAMETH.

Il smeble particulièrement iapnrmot de ptetrreme aux stecururts non ecorne cirlemanet engagées sur le sujet, de puovoir ciunotenr à bénéficier de ce tpye de ptiesarnots sur les trois poniahrecs années.

En synthèse, sur ce thème nuos prévoyons dnas le crdae de l'appui oreuvt par la cvtoionnen :

? un bugdet d'accompagnement des sucerurttis aifn de réaliser des disianogctcs crutos et de crintrosue des plnas d'actions. Ce dnsgoitaic cruot dnnt la durée srea fntocion de la tillae de l'entreprise (2 à 3 juors environ) srea destiné en priorité aux sociétés ou gropues de puls de 250 salariés et srea proposé dnas ce crade aux etpnsrieres sur la bsae du vatloniraot ;

? otriener vres les pteartreasis Alehtr (partenaires scribes de l'Agefiph), les pteiets et moneeyns steuturcrs (une majorité d'ESH) qui bénéficieraient asini :

? d'une ioanfriotmn détaillée et d'une présentation des adies ;
? d'une msie en rleoiatn avec les aceutrs ueitls à l'entreprise ;
? d'un dotinsgiac court, ifoeniadctitn des aticons réalisables et acgoencmmeapt dnas luer msie en ?uvre ;
? et de l'identification des possibilités d'accueil de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contrat en aealntrce et/ou stages).

c) Selensiisbir et former

Objectif : pisrvuorie le tvarail sur les représentations qui pésent sur le handicap, iieupmqrlr les médecins du tiavral dnas la démarche.

Dans le cdrae de la première convention, des atocins de formation, financées par l'OPCA de branche, ont été organisées. Si à l'origine elles cniliaebt prulises publics, elles se snot au final pneipreinclmat adressées aux différents raospleebns des pjroets handicap.

Plus la démarche se développera dnas les entreprises, puls le bsioen de fitmoaron des autecrs et nmtenoamt des meebrms de comités de dieiocrtn et des maganers srea important.

De plus, il sireat pnrieetnt de peospor aux etpiresrens qui le shauteinot une slsoinibaistein des équipes à l'accueil d'un

collègue handicapé quand la situation le nécessite.

A noter que les plus grosses entreprises ont, pour ce qui est déjà engagé des démarches dans ce domaine (ex : 13F). Pour les plus petites structures, la possibilité du plan de formation fédéral semble être la première étape à franchir pour permettre à l'entreprise de bénéficier de l'avancée du projet et des services des ESH. Un travail de concertation sur l'existence de ce plan de formation s'est à poursuivre et à amplifier.

La CNEPF propose dans le cadre du fonds ESH, en appui avec l'AGEFIPH, des modules spécifiques pouvant être proposés aux entreprises et qui devraient se greffer sur des formations déjà en place au sein de la branche et destinées notamment aux managers de proximité et aux IRP, ainsi qu'aux tuteurs.

En synthèse, sur ce thème nous prévoyons de :

? poursuivre le plan de formation national pour permettre de démocratiser le handicap ;

? présenter les différentes formes qu'il peut prendre ;

? démontrer aux entreprises qu'elles ne sont pas démunies et que, pour gérer les situations de handicap, il y a des outils et des leviers disponibles ;

? sensibiliser des professionnels qui sont étonnés des risques d'information, des compétences manquantes pour la formation, afin d'échanger sur les pratiques ;

? favoriser des procédures partagées dans le cadre du recrutement, de l'intégration, du suivi des salariés handicapés au sein de la branche ;

? donner aux représentants du personnel tous les éléments utiles pour jouer leur rôle dans le développement de cette pluriactivité de la branche ;

? constituer de nouveaux modules de formation e-learning sur internet : une première plate-forme de formation e-learning de 120 heures d'une durée de 1 heure a été construite par les partenaires sociaux et s'adresse à tous les professionnels RH, représentant du personnel impliqués dans la mesure en œuvre. Elle permet à chacun de se former à tout moment et en tous lieux en ligne avec l'implantation très large des 274 sociétés d'Île-de-France (France métropolitaine ou d'outre-mer) ;

? fédérer une mission handicap ESH en réseau. Le chargé de mission coordonnera régulièrement le réseau (à constituer) des chargés de missions handicapés ou équivalents dans les ESH. Elle s'appuiera pour ce faire sur le groupe de travail existant ;

? mettre en place un outil de gestion interne. En plus des données des enquêtes fédérales (remontée des données DOETH, etc.) une application informatique de suivi sera constituée en interne (développement informatique) permettant la mise à jour d'un tableau de bord de suivi (systématisation de la remontée des informations). Une des difficultés du projet réside en effet dans la mesure de visibilité de la situation des différentes entreprises quant à leur situation et aux résultats des mesures entreprises.

d) Développer le recrutement dans les ESH

Objectif : mobiliser les opérateurs compétents qui ont pour fonction d'appuyer les entreprises dans leurs démarches afin de constituer des équipes de formation aux métiers des ESH pour recruter des compétences, développer les scores de recrutement. L'emploi direct, et tout particulièrement le recrutement, est un axe fort de toute stratégie en faveur du handicap en milieu professionnel.

L'étude préalable à la consultation de la première convention AIGEPFH a été mise en lumière des représentations dans les firmes à l'embauche de personnes handicapées. En effet, une idée fautive répandue consistait à croire que l'absence de métier de gestionnaire d'immeuble étaient antinomiques. Or, après étude, il se révélait que plus de 70 % des personnes handicapées en poste au sein des ESH occupent un poste de gestionnaire d'immeuble.

Dans le cadre de la première convention, la mission d'accompagnement nationale a souhaité clarifier le rôle des représentants du sujet, préalable à la consultation de la réussite de toute action opérationnelle, notamment dans le domaine du recrutement. A noter toutefois que la participation aux Handicaps de l'AGEFIPH et la mise à disposition de CVS sur le site des ESH a permis d'initialiser une démarche en faveur du recrutement.

Aujourd'hui, le climat est d'ores et déjà plus propice et un gros travail de fond sur la connaissance du sujet a été réalisé auprès de nombreux publics, notamment RH et de direction.

Dans le cadre de la nouvelle convention, l'accent s'est mis sur le développement du recrutement, notamment structuré des partenariats avec les opérateurs spécialisés en tant qu'appui au recrutement. Pour cela, un partenariat avec l'association « Farhcin », « LOPFLAS » (1) (...) pourra être conclu en collaboration avec Pôle emploi, le réseau CAP emploi et l'OPCA afin de mobiliser les aides de droit commun.

De même, un travail avec des CRP pourra être entrepris ou

approfondi. Par exemple, la consultation d'une formation en alternance sur le métier d'assistant(e) de gestion locative avec un CRP et en collaboration avec des ESH volontaires. Le dispositif mis en place et expérimenté pourra se rapprocher de l'actuel, avec l'appui de la FAGERH, en région.

Au sein du sourcing, un travail avec les CAP emploi, Pôle emploi, CRP et l'organisation de forums de recrutement devra être entrepris.

Au-delà du dispositif de professionnalisation, et dans une logique d'élargissement du nombre de candidats, la consultation d'un vivier national de candidats sur l'ensemble des métiers présents au sein des ESH par l'intermédiaire d'un partenaire avec un carnet spécialisé est proposé. La plus-value du carnet s'est de susciter les candidats et d'analyser les compétences nécessaires en amont de la sélection des CV aux ESH répondant aux critères de mobilité du candidat.

Les données de la rubrique concernée déjà existantes sur le site de la Fédération. Le site de www.esh-handicap.fr pourra être complété les données proposées par le carnet spécialisé et les offres d'emploi des ESH et permettre aux candidats de consulter directement, la multiplicité sur l'ensemble des ESH mettra en lumière les opportunités de trouver une adéquation entre la personne et une entreprise.

Par ailleurs, il faudrait poursuivre la politique de stages au sein de la branche. L'accueil de stagiaires fait partie des modalités de réponse à l'obligation légale. Or c'est une pratique qui, sans être formalisée, est relativement habituelle dans les ESH : s'agit d'observation ou de stages sans diplôme dans le cadre de cursus supérieurs. Le développement de ces stages permettra aussi à la branche d'acquiescer à la possibilité de développer la possibilité d'acquiescer à la possibilité de luer projet et permettra également de constituer un vivier de candidats potentiels pour les entreprises. A noter que les partenaires avec les opérateurs spécialisés et la consultation de formation avec des CRP (cf. plus haut), ont permis de nombreuses possibilités d'accueillir des stagiaires.

En synthèse, pour développer le recrutement, les actions suivantes sont prévues :

? développer des dispositifs de professionnalisation sur les métiers de gestionnaire d'immeuble et le métier d'assistant(e) de gestion locative en s'appuyant sur des partenaires, par exemple sur un ou des CRP ;

? créer un partenariat national avec un carnet spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées dans une logique de suivi des candidats, de consultation d'un vivier de candidats et d'analyse des compétences ;

? compléter le site www.esh-handicap.fr de la Fédération en donnant la possibilité aux ESH d'y déposer leurs offres d'emploi et aux candidats de consulter ou de contacter spontanément.

La mise en place de l'emploi ESH dans la branche pourra également permettre un partenariat avec le vivier de candidats.

e) Améliorer la situation des candidats : faciliter le recrutement dans l'emploi

Objectif : professionnaliser la gestion des inaptitudes.

Gardien d'immeuble, le métier central des ESH

Les ESH comptent 10 000 gestionnaires d'immeubles, soit le tiers de l'ensemble de ces salariés. L'emploi de gestionnaires d'immeubles pour les ESH est apparu à la fin du XIXe siècle avec l'édification des premières tours d'immeubles. En 2000, elles se sont dotées d'une nouvelle gamme d'activités et des emplois des professionnels d'immeubles pour les louer et préparer leur adaptation aux nouvelles conditions de travail.

Le métier de gestionnaire est avant tout un métier de service qui requiert compétence et polyvalence. Ces services sont liés au bien-être des locataires et contribuent à l'amélioration de leur qualité de vie. Ces qualités humaines, telles que la capacité à communiquer ou la patience, sont appropriées à cette fonction d'acteur du logement et de la gestion d'un environnement collectif. Dans des conditions de proximité, le travail est un élément essentiel.

70 % des personnes handicapées présentes dans les ESH se trouvent dans les métiers de proximité (gardien, employés d'immeuble, techniciens). Par ailleurs, cette proportion est élevée puisque, 70 % d'entre elles ont plus de 45 ans et 26 % plus de 55 ans.

Il s'agit de tous les diagnostics, mais aussi de tous les diagnostics durant la première convention que la problématique centrale de l'emploi des personnes handicapées au sein des ESH, les personnes handicapées dans les métiers de proximité (gardien, employés d'immeubles, est liée au fait que dans l'emploi et de l'inaptitude. En effet, le métier de gestionnaire est un métier présentant une contrainte physique significative, pouvant entraîner des problèmes de dos ou

des TMS.

Ainsi, bien que de nombreux ESH prntoent une attente importante à leurs salariés, que le terme « saoiel » présente dans leur dénomination se concrétise effectivement dans les modalités de gestion de leurs collaborateurs, le maintien dans l'emploi est aujourd'hui une vraie, voire la principale difficulté sur le sujet du handicap au sein des ESH car il se révèle confronté à plusieurs problématiques :

? l'identification préalable des salariés concernés liée à un manque de confiance et à des représentations toujours négatives du handicap mais aussi à l'absence d'outil de détection des difficultés ;

? l'absence souvent importante de signaux de maintien dans l'emploi avec peu de connaissances des réussites (ex : méconnaissance de certaines offres disponibles) ;

? la vision fréquemment réductrice du maintien dans l'emploi reposant essentiellement sur deux points :

? l'absence sur des postes aménageables peu nombreux car difficiles, caractérisés par des contraintes de compétences et des situations des salariés, souvent éloignés géographiquement du lieu d'habitation du salarié et engendrant des représentations réductrices du type « les personnes aménageables sont la panacée » ;

? l'absence de procédures qui, outre les difficultés inhérentes à ce type de situation, renforcent les craintes de se déclarer et réduisent les capacités d'anticipation sur le sujet ;

? l'absence de « tuot ou rein » reposant sur le fait que le connu d'un poste est non modifiable du fait de contraintes réglementaires et sur le fait que les gestionnaires tendent à ne pas voir les possibilités de mise en situation des personnes ;

? l'absence de dispositifs de GEPC au sein des ESH et en particulier pour les gestionnaires ;

? l'absence souvent difficile avec la médecine du travail ;

? l'absence de l'ouverture de la « boîte de Pandora » et de création d'un effet d'entraînement si on élargit le périmètre du problème de personnes ;

? l'absence d'outil de calcul du coût réel d'un licenciement pour inaptitude et de retour sur investissement des efforts réalisés pour maintenir un salarié en poste.

On constate donc que le sujet du maintien dans l'emploi doit être abordé via une approche globale si on souhaite qu'il évolue positivement.

L'enjeu pour les ESH est de savoir mobiliser les moyens et moyens financiers, techniques, humains disponibles afin de faciliter la recherche de solutions et le maintien des cas de personnes à aptitudes et d'inaptitudes :

? l'absence des procédures de suivi des personnes de détection le plus en amont possible des difficultés des salariés (analyse d'absentéisme, évolution négative des évaluations professionnelles, remontées d'alertes de différentes personnes) ;

? l'absence de la réflexion au niveau de la branche sur la prévention ;

? l'absence de liens avec les médecins du travail afin de leur faire connaître les spécificités des métiers ESH, collecter les expériences de personnes réussies et les faire connaître au sein de la branche comme aux médecins du travail attachés aux ESH.

En synthèse, dans le domaine du maintien des personnes de handicap déclarées, il est prévu de :

? l'absence dès qu'une entreprise le demande une expertise de la mission handicap nationale (chargée de mission/cabinet de conseil) qui orientera systématiquement l'entreprise vers le SMTEAH du département en question ;

? réfléchir, au niveau du groupe des DRH ESH, sur une GPEC, notamment à destination des gestionnaires d'immeuble ;

? l'absence de la connaissance de l'emploi et de Pôle emploi pour réfléchir aux modalités de mise en œuvre des formations proposées aux gestionnaires d'immeuble ne pouvant pas exercer leur métier du fait d'une restriction ;

? l'absence au niveau de la fédération des aménagements réalisés via de nouvelles technologies pour favoriser le maintien dans l'emploi pour mieux faire connaître ces techniques et ces offres existantes ;

? l'absence de la communication auprès de toutes les ESH, des solutions innovantes trouvées dans une logique de « bons pratiques ». Pour favoriser l'enrichissement du site et la communication autour du site ;

? l'absence de la mise en œuvre d'un examen régulier des situations des salariés identifiés comme étant vulnérables handicapés afin de valider les mesures prises en œuvre et réévaluer ce qui doit être ;

? l'absence de la mise en œuvre de « jeux de cartes des postes-métiers ESH » (en priorité gardien, agent d'entretien/maintenance). Ce jeu de cartes permettra schématiquement de tester les besoins nécessaires aux tâches demandées. Il facilitera les entretiens avec le candidat, identifiera les situations de handicap, permettra de faire le point

sur les situations de handicap déclarées et servira dans l'étude de cas de maintien en emploi. Ainsi, le recruteur, la hiérarchie, la personne handicapée, le médecin de travail font l'inventaire des problèmes existants et/ou problématiques. Cette approche très pragmatique permet de identifier une situation de handicap, de cerner le champ des possibilités de handicap déclaré, d'anticiper la mise en œuvre des solutions de compensation des conséquences du handicap ;

? l'absence de « prix de maintien dans l'emploi » récompensant l'ESH ou les ESH ayant mis en œuvre un maintien dans l'emploi et/ou un processus de mise en œuvre des situations particulièrement innovant.

f) Développer la coopération avec le secteur adapté et le milieu protégé

Objectif : l'absence de coopération avec les EA/ESAT des personnes pérennes en matière d'adaptation avec les besoins des ESH. L'avancement des ESH sur le sujet de la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté est encore assez inégal selon les entreprises. Certaines ont déjà effectué des démarches de personnes démarches et d'autres n'ont jusqu'ici que très peu eu recours à ce type de prestations.

Au niveau de la fédération, un travail important de communication sur les démarches intervenues a déjà été réalisé et des témoignages très intéressants ont été publiés sur le site www.esh-handicap.fr dans une logique d'incitation à la généralisation des bonnes pratiques.

Pour aller plus loin, il nous semble important de travailler sur les réussites afin de promouvoir des personnes « clés en main » aux ESH lorsqu'elles aient pu être réalisées et généralisables.

Comme exemple, on peut citer la fabrication des étiquettes de boîte aux lettres, particulièrement mise en œuvre par le foyer Rémois, qui parait sans doute être généralisée à toutes les ESH qui le souhaitent. Or, récemment, nous avons eu un contact avec une ESH qui nous a dit y réfléchir, sans connaître l'expérience du foyer Rémois, bien que l'information figure dans son dossier de témoignage sur le site www.esh-handicap.fr.

Pour développer l'information sur le sujet et valoriser les bonnes pratiques, un « prix de la sous-traitance innovante » sera créé.

La sous-traitance « hors les murs » est également un excellent média de développement de l'emploi et de maintien des salariés. Dans une approche globale liée au maintien dans l'emploi, une expérience pilote de partenariat avec un ESAT/EA permettra de maintenir dans l'emploi du gestionnaire atout de compétences idoine prouvant être envisagée et si elle se révèle efficace, être communiquée largement auprès de toutes les ESH.

En synthèse, sur ce thème, il est prévu la :

? l'absence de personnes clés en main et personnes à tous les ESH (ex. : étiquettes de boîtes aux lettres) ;

? l'absence d'un « prix de la sous-traitance innovante » au sein des ESH ;

? l'absence de mise en œuvre d'une expérience pilote de maintien dans l'emploi via une sous-traitance de type « hors les murs ».

g) Cunoieimmuq l'engagement de la branche des ESH

Objectif : l'absence de l'ensemble des salariés de la branche ; améliorer sur ses engagements ; continuer à lever les représentations qui pèsent sur les métiers de proximité en matière d'accueil de personnes en situation de handicap.

La communication a été un axe fort de la première convention. Cela est particulièrement vrai car il est vrai que la première phase incluant la démarche sur le handicap est la connaissance du sujet, mais aussi à faire connaître, auprès des ESH, l'existence et le rôle de la mission handicap nationale et, à destination de l'externe, la politique de la fédération et des ESH.

Cette communication a reposé sur de nombreux atouts dont les plus représentatifs ont été :

? la création du site www.esh-handicap.fr ;

? l'absence de la mise en œuvre de personnes ;

? la mise en œuvre de la guide méthodologique handicap et entreprises, mode d'emploi (1 500 exemplaires) ;

? la mise en œuvre d'affichage dans toutes les entreprises ;

? l'absence de la mise en œuvre des ESH-Handicap, notamment les réunions nologiques d'information ;

? la mise en œuvre des ESH s'engageant pour l'égalité des droits et des chances sur les engagements de la branche (3 000 exemplaires), distribuée aux ESH comme aux acteurs externes.

Sur une thématique telle que l'emploi des personnes handicapées, la communication est un travail permanent et récurrent, car il est vrai que la diffusion d'information est complexe et que les représentations sont difficiles à faire évoluer. Il est donc très important de prévoir une politique de ce travail de fond.

Les personnes suivoies considèrent que cette politique de communication devra se poursuivre en externe centrée sur cet engagement de la branche des ESH, pour témoigner de l'implication de l'ensemble des sociétés dans cette politique

d'emploi des personnes handicapées.
 La fédération entend prouver la mise en œuvre de tous les outils de communication au niveau fédéral disponibles au service de cette politique des partenaires sociaux :
 ? le nouveau site internet fédéral www.esh.fr qui comporte un espace propre au partenariat ;
 ? la lettre de la fédération « Raeged ESH » ;
 ? des cirrours ad hoc, émanant des présidents des circonscriptions pour faire passer des messages spécifiques ;
 ? des réunions régulières les déclarations et journées thématiques ;
 ? des groupes de travail, en particulier de DRH ;
 ? et plus particulièrement les travaux futurs préparés au sein du comité fédéral tels que par exemple l'assemblée générale annuelle.

En synthèse, les axes de coopération sont les suivants :
 ? poursuivre la mise à jour et l'enrichissement du site www.esh-handicap.fr, notamment sur les bonnes pratiques (témoignages écrits et vidéo) ;
 ? créer un forum d'échange et une FAQ sur le site internet ;
 ? organiser des réunions d'information et de communication ciblées pour présenter le bilan des actions de la première convention, les actions prévues de la seconde convention et pour faire adhérer les entreprises à ces démarches. Ces axes prioritaires sont le développement du recrutement et le maintien dans l'emploi ;
 ? promouvoir en interne et en externe sur l'avancée de la démarche et sur les résultats tangibles obtenus avec une publication sur les engagements actualisée avec l'appui de l'AGEFIPH ;
 ? une information au sein des entreprises ;
 ? organiser une manifestation d'information à destination des dirigeants des ESH à l'occasion d'une réunion nationale à la fédération.

h) Préparation de la poursuite de la mission à l'issue de la seconde convention

Dans une logique de projet durable, et au regard de tout ce que le projet a déjà apporté aux ESH et pour contribuer à préparer l'avenir, il est essentiel de réfléchir aux modalités de poursuite du projet à l'issue de la convention.

Nous souhaitons prévoir la constitution d'un groupe de travail sur le sujet, le plus en amont possible de l'échéance de la convention et au minimum 1 an avant celle-ci.

Par ailleurs, et dans cette même préoccupation, il nous semble important de prévoir de réaliser au moins deux points d'avancement du projet global par an en collaboration prioritaire nationale.

En synthèse, nous prévoyons de :
 ? constituer un groupe de travail le plus en amont possible de l'échéance de la convention afin de réfléchir aux modalités de poursuite du projet à l'issue de la convention ;
 ? réaliser deux points de poursuite par an en collaboration prioritaire nationale.

Accord du 1er décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; SNIGIC.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Vu l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
 Vu les décrets n° 2011-823 et n° 2011-824 du 7 juillet 2011 ;
 Vu les adresses de bureaux esh :

? l'accord-cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personnes en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007 ;

? l'accord-cadre sur la non-discrimination et le développement de la carrière des salariés au long de la vie dans les ESH du 3

(1) L'association Franchir, créée en 1993, rassemble plus de 50 adhérents, principalement des bailleurs sociaux. Ses missions sont la promotion et la représentation des salariés ou demandeurs d'emploi dans les métiers de proximité tels que gérance d'immeuble. L'AFOLS, association créée en 1972, est une filiale de l'Union sociale pour l'habitat. Ses missions sont la formation, la promotion des compétences et le développement des compétences au service des occupants de l'habitat.

Article 3 - Moyens affectés à la réalisation du plan d'action
 En vigueur non étendu en date du 12 avr. 2011

Le pilotage et la coordination de la démarche

Les représentants de la CPENF en charge du pilotage suivent l'état d'avancement de la convention lors de chacune de leurs réunions plénières et dans le cadre du groupe de travail paritaire.

Le coordinateur/chargé de mission RH, est l'interlocuteur à la fédération en charge de la mise en œuvre. Il assure l'interface avec les sociétés adhérentes d'HLM. Il intervient dans la mise en œuvre des actions sur le terrain : formation, sensibilisation, co-élaboration du guide méthodologique...

Le groupe de travail « RH » et paritaire rassemble quelques représentants humains, employés et représentants des entreprises salariés de la CPENF très impliqués qui assurent un « tour de table » et informent leurs homologues dans le cadre de réunions régionales.

Le comité paritaire académique le coordinateur RH dans l'ingénierie d'une parité du projet. Lui sont confiés notamment le volet opérationnel, le développement des contacts réseaux, la mise en œuvre des partenariats, la réalisation des diagnostics pour les PME de plus de 250 salariés.

L'AGEFIPH est informée des réalisations de la branche. Son représentant est invité à tous les réunions de bilan en CPENF (intermédiaires ou final) et accompagne la branche des ESH tout au long de la démarche.

La conclusion d'une convention 2011-2013 avec l'AGEFIPH (rappel) : l'ensemble des actions du plan d'action ci-dessus font l'objet d'une convention de financement (2011-2013) et de déclinaison annuelle à l'identique des dispositions ci-dessus.

Article 4 - Extension de l'accord
 En vigueur non étendu en date du 12 avr. 2011

Les deux parties ont mandaté le secrétaire des commissions paritaires en vue d'obtenir l'extension du présent accord à l'accord cadre non agréé.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

le 12 juillet 2009 ;
 ? l'avenant n° 1 du 12 avril 2011 à l'accord cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personnes en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007,

Préambule

La fédération nationale des entreprises seules pour l'habitat et les représentants des otosaignés seules nationales de la branche se sont engagées, dès 2006, dans la stratégie d'une politique nationale de santé au travail dans les ESH en partant de la prise en compte et de la prévention des situations de handicap au travail.

En partenariat avec l'Agefiph la branche des ESH a procédé, en amont, à un diagnostic national dans les entreprises afin de développer la prévention et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ce diagnostic a conduit à la conclusion d'un accord de branche unanime en 2007 et à la signature de deux conventions de déclinaison avec l'Agefiph, prévoyant la création d'une mission d'accompagnement au niveau même de la fédération des ESH et d'un dispositif d'appui ciblées aux entreprises.

La deuxième convention a fait l'objet récemment d'un avenant à l'accord cadre en date du 12 avril 2011 et le programme d'actions lié porte jusqu'en 2013.

Par ailleurs en 2009 la branche a négocié un accord de branche

étendu prévoyant des dispositifs sur la pénibilité pour les salariés (rappelée ci-dessous).

Cette négociation s'était tenue en application du décret de 2009 et de l'article L. 2241-4 du code du travail (modifié par loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, art. 87) qui prévoit notamment que : « Les obligations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les 3 ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. ».

A cet égard il faut noter l'article 2 du décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 qui prévoit que : « Jusqu'à l'expiration et dans la limite de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur ou de l'élaboration, les accords ou plans d'action en matière de pénibilité par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites afin de pourvoir couvrir, en application des textes, par le présent accord, les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, conformément aux textes légaux (1).

Ces dispositifs entrrent en vigueur au 1er janvier 2012. Dans la branche des ESH un diagnostic national portant sur la pénibilité a été effectué dans le cadre de l'étude confiée à l'association Fciarnhr en 2010 dont les conclusions s'expriment de base au présent accord (cf. blog ESH : <http://eshblog.blogspot.fr>).

A tous les niveaux, une prise de conscience sur les sujets liés à la pénibilité tant physique que psychique a été constatée et, au-delà de la définition légale, sur les conséquences, à caractère collectif, sur les métiers de l'ensemble des salariés concernés (en concertation avec la clientèle ?), de l'évolution des comportements dans la société qui se caractérisent par un développement des phénomènes d'agressivités, d'incivilités, observés dans tous les secteurs de la vie sociale.

Cette forme particulière de pénibilité ou facteur de risque collectif à caractère psychosocial liés aux incivilités appelle donc une prise en compte particulière dans le présent accord, au profit de tous les salariés concernés.

Les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, associer les ESH en application d'un seuil par un appui technique (prestataire extérieur, formations, etc.) à travers la mobilisation d'experts, la mise à disposition de documentation.

Ce soutien portera également dans l'élaboration d'accords dans les entreprises ou de plans d'action. Ils denent aux entreprises, de faire en sorte de remonter, à la fédération, les informations relatives à quelques indicateurs tels que précisés à l'article 7.2, afin de mettre en place un rapport et un suivi des indicateurs de cette politique dans le cadre du rapport annuel de branche.

(1) *Textes exclus comme étant centraux aux dispositifs de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 29 mars 2013 - art. 1)*

Article 1er - Champ d'application de l'accord En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le présent accord concerne les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, lorsqu'une proportion significative fixée par décret de salariés exposés aux facteurs de pénibilité (ci-dessous) définis par la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites.

Chaque entreprise devra donc déterminer tout d'abord si des salariés sont exposés aux facteurs de pénibilité légaux par un diagnostic annuel précis, et en quelle proportion, au regard de l'effectif global de l'entreprise, ainsi que ceux exposés aux autres facteurs définis au présent accord (cf. 4 de l'art. 2 ci-dessous).

Article 2 - Définition légale de la pénibilité (du 1 au 3 ci-dessous) et facteurs de pénibilité pris en compte dans les ESH En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

L'article L. 4121-3-1 du code du travail prévoit que, pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des conditions de travail marquées, à un environnement physique agissant ou à conditions de travail de travail spatialement de lesasir des travaux dangereux et irréversibles sur la santé, l'employeur consigne dans une fiche mise à jour régulièrement et contrôlée par la médecine du travail, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail.

Les facteurs mentionnés à l'article L. 4121-3-1 (décret n° 2011-354 du 30 mars 2011) sont (art. D. 4121-5) :

1. Au titre des conditions physiques marquées :

- Les maladies professionnelles de causes définies à l'article R. 4541-2 ;
 - Les postures pénibles définies comme postures forcées des travailleurs ;
 - Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.
2. Au titre de l'environnement physique agissant :

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
 - Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
 - Les températures extrêmes ;
 - Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
3. Au titre de conditions rythmiques de travail :

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
 - Le travail en équipes successives alternantes ;
 - Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ;
 - Assez que toutes les autres définitions énumérées dans le décret.
4. Le présent accord prend en compte également les facteurs de risques psychosociaux à caractère collectif liés aux métiers HLM se caractérisant par des phénomènes d'agressivités, d'incivilités, observés dans tous les secteurs de la vie sociale en direction des salariés en contact avec la clientèle.

Article 3 - Détermination des salariés exposés En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

L'exposition de salariés aux facteurs de risques professionnels s'apprécie au niveau de l'entreprise (et non pas au niveau de chaque établissement).

Les entreprises de plus de 50 salariés et moins de 300 salariés qui emploient des salariés affectés à des tâches manuelles peuvent donc être concernées, au titre des conditions physiques marquées et des postures pénibles et autres, ainsi qu'au titre de la mobilisation de poids lourds et pour les entreprises ESH dont dans le cadre de la pénalité légale à la condition que les salariés exposés aux facteurs de risques légaux (1, 2, 3 ci-dessus) représentent 50 % des effectifs équivalents temps plein (décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011).

Les salariés pour lesquels l'entreprise a pu mettre en place une adaptation de poste de travail afin de supprimer définitivement l'exposition (exemple : mécanisation, etc.) ne sont plus décomptés dans les effectifs exposés.

Les partenaires sociaux de la branche denent aux entreprises d'informer et de consulter, régulièrement pour le moins annuellement, les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT, à cet effet, afin de pouvoir noter l'évolution éventuelle.

A cet effet, le rôle du CHSCT doit être renforcé chaque année en denant l'instance de prévention de la pénibilité, pour :

- ? procéder à une évaluation de ces risques ;
- ? évaluer la mise en place d'indicateurs de risques

pisoschoyaux dans ce cadre ;
? définir et mettre en œuvre un plan d'action pour le moins ;
? déterminer en amont un plan de prévention d'ensemble sur l'ensemble des salariés concernés ;
? évaluer et évaluer les situations déjà existantes ;
? mettre en œuvre des méthodes de travail favorables à la santé et à la sécurité des salariés.

Les deux parties devraient par ailleurs aux entreprises de prendre contact avec leurs médecins du travail qui sont tenus de préciser, dans une fiche d'entreprise, l'exposition des salariés concernés à des contaminants physiques marquées tels que la vibration par exemple.

Au-delà du champ légal de la pénalité, les professionnels sociaux de la branche demandant aux entreprises d'identifier au sein du décompte unique (cf. ci-dessous) les salariés exposés aux risques psychosociaux à caractère collectif liés aux incidents des incivilités, afin de mettre en place des actions de prévention.

Article 4 - Méthode de prévention : diagnostic préalable En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Afin de préciser précisément l'expertise des professionnels sociaux de la branche demandant aux ESH de réaliser un diagnostic. Celui-ci s'effectue sous la forme d'une évaluation du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise.

Ce document permet, pour chaque risque identifié auquel est associée une probabilité de survenance, de déterminer le nombre de salariés exposés.

Un premier état des lieux doit être dressé également dans l'entreprise en partant de l'identification des causes d'accident du travail et de maladies professionnelles et d'inaptitudes et du nombre de salariés d'incapacité.

Dans ce document on s'attachera à identifier les situations liées à la seule activité des ESH et à faire le lien avec les spécificités de certains salariés par rapport à d'autres secteurs professionnels plus recrutés dans les ESH.

Article 5 - Plan d'action de la branche des ESH En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

5.1. Réduction des poly-expositions

Les professionnels sociaux de la branche demandent aux entreprises de prioriser les actions de prévention sur la réduction des situations de poly-expositions.

A titre d'exemple, les employés de gardien d'immeubles sont particulièrement concernés par ces situations de poly-expositions physiques telles que l'insécurité de l'emploi et des difficultés qui peuvent être rencontrées et plus particulièrement sur certains sites difficiles.

Si l'entreprise ne peut pas travailler sur la suppression complète du risque, elle doit procéder à un aménagement ou à des adaptations des postes de travail, pour les salariés de poly-expositions avérées, dans l'année qui suit la signature de l'accord. Ces situations peuvent être un sujet prioritaire :

? des salariés qui sont au contact d'agents chimiques dangereux ;
? des salariés qui sont ou sont régulièrement exposés à des nuisances sonores ;
? des situations de travail liées aux locaux et aux équipements mal adaptés ;
? des sites où les entreprises constatent des dégradations fréquentes des équipements ;
? des sites où les entreprises relèvent des situations d'agressions vis-à-vis de leurs salariés (ZUS, etc.) ;
? des salariés exposés à une pénibilité à caractère collectif propre aux métiers HLM, illustrée par les incivilités. Des salariés en état de souffrance au travail dû aux incivilités en particulier.
D'ores et déjà certains professionnels ont adapté leur comportement sur certains sites :

? en mécanisant la maintenance des équipements ou en limitant les déplacements ;
? en variant dans certains cas une antré (lingettes?) à l'usage de l'eau évitant le port de gants d'eau ;
? en essayant de limiter les postes pénibles (exemple : nettoyage du balayage humide, nettoyage vitre, limerie à haute pression, etc.) ;

? en constituant des équipes de gardiens et d'employés d'immeubles pour rompre les situations d'isolement et/ou en adaptant l'organisation des équipes de proximité ;
? en créant des lieux groupés ou en proposant un logement dans un secteur central à proximité de la cité ;
? en proposant des matous au terme d'un certain nombre d'années de présence sur site ou, si nécessaire, lors de tout licenciement ;
? en mettant en œuvre des dispositifs de soutien psychologique aux salariés en cas d'agressions dans le cadre d'un dossier global (plaintes systématiques de l'entreprise en lien avec la justice?).

5.2. Aménagement des fins de carrières

L'aménagement des fins de carrières constitue une priorité de la branche et a fait l'objet d'un accord professionnel de l'accord étendu du 3 juillet 2009.

Cet accord a placé au cœur des priorités la réalisation des objectifs de sécurité sociale de carrière pour les seniors en demandant aux entreprises de prendre en compte « l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ».

On constate, là où les ESH se sont fortement saisis de ces outils, qu'ils procèdent à la réalisation des démarches « seniors » via la DRH notamment.

Ces démarches permettent de mieux adapter les besoins de formation liés à l'avancée en âge ou les adaptations nécessaires de l'organisation du travail.

Ils sont organisés dans une logique de maintien dans l'emploi et ce en lien avec la politique sociale de l'entreprise.

Pour appuyer les démarches de la branche dans leurs actions, la branche propose :

? des actions de formation à la mise en œuvre et à la préparation des seniors de sécurité sociale de carrière sur le volet pénibilité et à la préparation des fins de carrières et à l'aménagement ;
? une prise en compte particulière dans ces situations des difficultés qui peuvent être rencontrées dans les relations clients.

? un suivi régulier du nombre total d'entretiens mi-carrière réalisés dans les ESH.

Pour l'aménagement des fins de carrières la mise en place d'outils tels que les outils d'épargne-temps, avec l'aide de l'employeur notamment sous forme de bénéficiaires des congés pour ancienneté, fera l'objet d'un examen loyal et sérieux au sein de chaque entreprise.

5.3. Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les deux parties demandent aux entreprises de prévoir des actions prioritaires :

? la mise en place des équipements ; la mécanisation de certaines tâches ;
? l'amélioration des outils de production ;
? la mise en œuvre de nouvelles méthodes de management ou une adaptation des rythmes de travail, et donc de l'organisation du travail.
Pour chacun des axes ci-dessus le nombre d'actions effectuées sera suivi au niveau de la branche dans le cadre d'un indicateur (cf. point 6).

Article 6 - Accompagnement des ESH En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Pour appuyer les démarches de la branche dans leurs actions, la branche propose en complément des actions déjà prévues dans l'avenant n° 1 du 12 avril 2011 à l'accord-cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personnes en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007 :

6.1. Au titre du développement des compétences et des qualifications

Des atcnos de fatomiron systématiques puor l'entrée en fctioonn des salariés en tremes de gsetes et de pstroues asini qu'à la gseotin des suttiaonis cifeloutnelcls entre aertus ; La poormton de la frotaoimn comme véritable oitul de prévention et créera un ccyle de ftmirooan « santé au tvial ».

6.2. Au trite de l'amélioration des ciitndoons de travail, nontmemat au palm organisationnel

Une méthodologie de ditgisonac de pénibilité de stie ourvtee à touets les erietepsrns et sa déclinaison dnas l'entreprise par le biais de ftiomnraos nationales. Le norme ttaol de diaistngcos réalisés aumlnenelnet srea suivi.

6.3. Au trite de la ralosrevaiton du métier

L'ouverture d'une réflexion entre les priearteans souaïcx et le ministère du lngoemet sur l'évolution des tetexs règlementaires qui ne conçoivent aujourd'hui luer utilité que limitée au nettoyage. Ctete démarche ceehhrrca à firae reconnaître et rlisorveaer les métiers des gnideras dnas ces ttexes nnetmomat en termes de lein sioacl en lein aevc les particularités des sties dtis « sesnibels » et à tiner ctmope de l'impact de la serpuspsion des croatinens suocre de dimiutonin des rquesius de pénibilité physique.

Article 7 - Observatoire ESH de la pénibilité : indicateurs et dispositif de suivi au niveau de la branche
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Afin de diopsesr d'indicateurs de suvii de la piluiqote de bcragne les duex pietras mentett en pacle un oorbstieave ESH de la pénibilité.

7.1. Colsatitiaipan de bneons praetiuqs et plans d'avancement

Emploi	Facteurs de pénibilité				Nombre de salariés ETP
	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	
A					
B					
C					
D					

Article 8 - Durée et extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

8.1. L'accord est colcnu puor une durée de 3 ans et frea l'objet de bailn auennl d'avancement en coiomsmisn prriitaae conraennct la réalisation des ofjibetcs chiffrés.

8.2. Les arcdcos d'entreprise ne peneuvt déroger dnas un snes moins faobavlre que l'accord de branche.

8.3. Les duex pirteas dadnmenet l'extension du présent aorccd au ministère du taavril et d'ici le 31 décembre 2011 ctmope tneu du cideneralr imposé par le décret n° 2011-823 du 7 juelilt 2011.

Article 9 - Ouverture d'une nouvelle négociation sur les risques psychosociaux non traités dans le présent accord (stress, etc.)
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le présent aroccd ne prend en copmte qu'une première pirate des rieuqss poucssaichoyx identifiés par le rrapport Franchir, cuex à caractère celcioftls liés aux incivilités qui citneotsnut une spécificité des métiers en cactnot celint comme les métiers HLM.

Aussi les 2 pirates décident d'ouvrir, début 2012, à la ddeanme des oroiisgaatnns syndicales, une nvuleole négociation puor pnrede en coptme l'ensemble des resqius :

? l'intensité du tvial et tpmes de travail, l'organisation du tairval ;

Une intcasne paairirte de cattailipason des bennos peaurtqis est créée au sien de la branche. Elle cclrotelea les expériences, les slunooits mesis en ?uvre dnas les ESH puor fraie fcae aux problèmes de pénibilité au tvial sur tuos les sjetus :

? mieaitnn dnas l'emploi des caoltbruleoars seorins ;
? allègement de la cgarhe de tvial puor cneatris cobutorlalaers usés : psasgae à mi-temps, ercicexe d'une misosin de tutorat? ;
? msie en place de cpotme épargne-temps, Perco, etc. ;
? baoinoiftcn des congés puor ancienneté, etc.
Un ruceil des éléments anlunes de cttee ctoaasilpatiin srea établi et communiqué aux entreprises.
Cete iactnne établira un svuui du palm d'avancement de la pluiitqoe pénibilité dnas les ESH et déterminera les ocitjefbs celbis à adinerte dnas la profession.
Ainsi ccuahne des atincos prévues au niveau de la brancne au ttire des altiecrs 5.1 et 5.2 du présent arccod frea l'objet d'objectifs chiffrés dnst la réalisation srea mesurée.
Globalement, la brcnche se fxie comme oibtjefc d'accompagner ttoues les enrreteps puor rnemear le tuax d'exposition si piolssbe en deçà de 50 %.
La missoin hancaidp ESH srea prtaie pertnane du ftnnieecnmoote de cet oirbvsatroe aevc l'accord de l'Agefiph.

7.2. Auerts iudadneitcrs svuuis au naiveu national

Nombre d'incapacités d'origine peisloelnnrfose (AT, maladie) de 10 à 20 %.

Nombre d'incapacités d'origine pneolsofilnesre (AT, maladie) de puls de 20 %.

Liste des emlipos concernés par les incapacités d'origine professionnelle.

Nombre de salariés vitmecis d'agressions pqiehsyus externes.

Nombre de salariés vectiims d'une pénibilité à caractère coecliltf propre aux métiers HLM, inituds par les incivilités.

Tableau de svuui des emploi

? les ecxgeenis émotionnelles, le sters ;

? l'autonomie ;

? les rprtoaps scaiuox ;

? les cntiofls de vaulers ;

? l'insécurité de la siaittuon de travail, etc. ;

Une deuxième étude srea lancée aevc un colnnsatut sur la bsaie d'un ceihar des ceaghrs (reprenant les rsuiques ci-dessus) adopté en comissmion priiaarte au puls trad en jneviar 2012.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Annexe I
Guide à l'attention des entreprises

Boîte à otuil du ministère : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>
a) Prcniiaupx textes

1. Museres de prévention
« Artclie L. 4121-1 (modifié par loi n° 2010-1330 du 9 nvembre 2010, art. 61)

L'employeur prend les mreseus nécessaires puor asruer la

sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.
 2. Des actions d'information et de formation.
 3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du développement des connaissances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

2. Principes généraux de prévention

« Article L. 4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques.
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
3. Combattre les risques à la source.
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail pénible et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
6. Relancer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
7. Prioriser la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les méthodes de travail et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1.
8. Donner des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

3. Évaluation

« Article L. 4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production afin d'assurer un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »

4. Rôle des salariés

« Article L. 4122-1

Conformément aux dispositions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises, il est tenu d'en élaborer un, il contribue à chaque occasion de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses obligations au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur la responsabilité de l'employeur. »

b) Méthodes de travail manuelles

« Article R. 4541-5 (créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008, art. 5)

Lorsque la maintenance préventive ne peut pas être évitée, l'employeur :

1. Évalue les risques que font courir les opérations de maintenance pour la santé et la sécurité des travailleurs.
2. Organise les postes de travail de façon à éviter ou à réduire les risques, notamment dorso-lombaires, en mettant en particulier à disposition des travailleurs des aides mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en œuvre, les équipements de préhension pour redonner à la tâche plus de sécurité et de pénibilité. »

Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité

Publics concernés : entreprises de 50 salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des risques de pénibilité.

Objet : application de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en ce qui concerne les accords de prévention de la pénibilité.

Entrée en vigueur : 1er janvier 2012 ; certaines formalités pourront néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

Notice : l'article 77 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être convenus par un tel accord.

Le présent décret précise le statut des salariés exposés au-delà d'un certain nombre de salariés ou plans d'action sont obligatoires ainsi que le contenu de ces derniers.

Références : les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-29 à L. 138-31 et L. 242-1 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;
Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;

Vu le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action, relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale ;

Vu l'avis du conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission nationale de négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accords du travail et des milieux professionnels en date du

11 mai 2011 ;
Vu l'avis du conseil d'administration de la mutualité sociale agricole en date du 12 mai 2011 ;
Vu l'avis de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 13 mai 2011,

Article 1er

Il est créé au sein du chapitre VIII ter du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale (partie réglementaire, décrets) une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2
Accords en faveur de la prévention de la pénibilité
Article D. 138-26

La proportion minimale de salariés mentionnée à l'article L. 138-29 est fixée à 50 % de l'effectif, apprécié dans les conditions prévues à l'article D. 138-25.

Article D. 138-27

L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article :

1. D'au moins l'un des thèmes suivants :

a) La réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;

b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

2. En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

b) Le développement des compétences et des qualifications ;

c) L'aménagement des fins de carrière ;

d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Article D. 138-28

L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel. »

Article 2

Sous réserve des dispositions de l'article 2 du décret du 7 juillet 2011 susvisé, le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2012.

Article 3

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

François Fillon,

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail,

de l'emploi et de la santé,

Xavier Bertrand

Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale

Publics concernés : entreprises de 50 salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Objet : application de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en ce qui concerne la pénalité due pour défaut d'accord ou de plan d'action de prévention de la pénibilité.

Entrée en vigueur : 1er janvier 2012, certaines formalités pourront néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

Notice : l'article 77 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être dispensés par un tel accord, ainsi qu'une pénalité financière à défaut.

Le présent décret précise les conditions d'application de cette pénalité. A l'issue d'une phase transitoire de 6 mois au plus au cours de laquelle l'entreprise ne retient pas ses obligations sera appelée à s'y conformer, la pénalité sera

décidée, à défaut de régularisation, par la DRTCECIE et sera due par l'entreprise tant que sa situation demeure irrégulière.

Références : les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-29 à L. 138-31 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;

Vu l'avis du conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accords du travail et des modalités de mise en œuvre en date du 11 mai 2011 ;

Vu l'avis du conseil national d'administration de la mutualité sociale agricole en date du 12 mai 2011 ;

Vu l'avis de l'Agence nationale des organismes de sécurité sociale en date du 13 mai 2011,

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Article 1er

Il est créé au sein du chapitre VIII ter du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale (partie réglementaire, décrets en Conseil d'Etat) une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Sous-section 1

Procédure

Article R. 138-32

L'employeur détermine la population de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis en application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Il la consigne en annexe du document unique d'évaluation des risques mentionné à l'article R. 4121-1 du même code.

Cette population est actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Article R. 138-33

Le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 138-31 est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R. 138-34

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou par un plan d'action répondant aux conditions définies par l'article L. 138-30, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois.

L'employeur communiqué à l'inspection du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'accord conclu, le plan d'action élaboré ou les modifications apportées à ces documents dans le délai imparti. A défaut, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité.

A sa demande, il peut être entendu.

Article R. 138-35

A l'issue du délai imparti par la msie en demeure, le dectircur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide, s'il y a lieu, d'appliquer la pénalité mentionnée à l'article L. 138-29 et en fixe le taux au regard des critères suivants, compte tenu de la situation de l'entreprise, et, si celle-ci compte moins de 300 salariés, de l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche :

1. Les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité ;
2. Les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

Sous-section 2
Pénalité
Article R. 138-36

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité, dans un délai de 1 mois à compter de la date d'expiration de la msie en demeure prévue à l'article R. 138-34. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme chargé du renouveau des comités de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont dépend l'employeur.

Article R. 138-37

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas les obligations mentionnées aux articles L. 138-29 à L. 138-31 à compter du terme de la msie en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action prévu par les mêmes articles.

La pénalité, calculée par rapport au taux notifié par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi aux rémunérations ou gains mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 138-29, est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'organisme chargé du renouvellement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont il dépend, à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales. »

Article 2

Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2012. Toutefois, les formalités prévues aux articles R. 138-32 et R. 138-33 du code de la sécurité sociale sont valables dès sa publication.

Jusqu'à leur expiration et dans la limite de 3 ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, les accords ou plans d'action estiment à la date de publication du décret prévu par l'article L. 138-30 du code de la sécurité sociale valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par ce texte.

Article 3

L'inspection du travail, de l'emploi et de la santé est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

François Fillon,

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail,

de l'emploi et de la santé,

Xavier Bertrand

Accord du 30 septembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	SFP CGT ; FNCF CDTF ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

Article - Préambule

Le présent accord prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Les parties ont souhaité s'inscrire dans le cadre fixé par la nouvelle politique pluriannuelle des contrats de génération (loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013) qui induit une nouvelle dimension intergénérationnelle aux atouts à construire au sein des entreprises en faveur du développement de l'emploi des seniors, du recrutement de jeunes et de la mixité des emplois.

Elles réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié quels que soient son âge et son niveau de qualification. Elles rappellent leur attachement à la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Cet engagement s'inscrit dans le cadre de l'accord étendu du 3 juillet 2009 relatif à la non-discrimination et au développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les entreprises de services, à l'habitat, à l'égalité hommes-femmes, à l'emploi des seniors et aux mesures d'accompagnement à la gestion des carrières.

Au surplus, cet engagement puise sa source dans la démarche engagée par la branche de la santé au travail. Celle-ci a d'ores et déjà débouché sur la conclusion, en décembre 2011, d'un accord étendu relatif à la prévention de la pénibilité dans les

entreprises de services de l'habitat ainsi qu'à la poursuite des actions entreprises pour la msie en œuvre de l'accord relatif également étendu en 2006 sur l'emploi des personnes en situation de handicap (convention AGEFIPH-entreprises de services de l'habitat).

Enfin, en parallèle, les deux parties négocient un accord sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail. Une enquête sur la qualité de vie au travail a été diligentée auprès de l'ensemble des salariés de la branche. En soi, il s'agit d'ores et déjà d'une initiative nouvelle de nature à préfigurer une prise en compte exhaustive, opérationnelle et raisonnée de cette thématique dans un accord de branche.

C'est dans ce cadre favorable au dialogue social que les deux parties souhaitent confirmer et approfondir les engagements pris antérieurement (accords de 2009 et 2011) afin de leur donner un caractère durable, compte tenu du souhait persistant de les voir inscrire dans une démarche de responsabilité sociale des entreprises, thème par ailleurs largement développé au sein des entreprises de services de l'habitat.

Le présent accord comprend un certain nombre d'objectifs nouveaux en matière d'emplois de jeunes de moins de 26 ans et plus particulièrement afin de lutter contre la précarité de leur situation au sein des entreprises.

S'agissant d'un accord de branche, les objectifs visés contiennent des minima, les engagements de services de l'habitat, par ailleurs pris en compte, pèsent sur cet accord, pour garantir d'elles-mêmes davantage.

A cet égard, il convient de rappeler que l'union sociale pour l'habitat s'est engagée dès le 30 novembre 2012 à un objectif de création de 2 000 emplois d'avenir sur 3 ans (accord signé avec l'Etat). La fédération des entreprises de services de l'habitat représente environ 50 % du secteur HLM géré. Par conséquent, son potentiel de recrutement s'élève à 1 000 emplois d'avenir. La fédération entend agir et accompagner les entreprises dans cette démarche en organisant des formations d'intégration au profit des jeunes en emploi d'avenir.

La réussite du présent accord implique que chacun se comporte dans un esprit de responsabilité différentiellement en cause l'organisation de l'entreprise, la gestion des carrières et les aspects de travail. C'est ainsi que les parties s'engagent à travailler ensemble pour garantir l'accès à l'emploi des seniors.

Les données mentionnées dans le présent accord relèvent du

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

I. – Priorités de la branche dans la gestion des âges

Article 1er - Eléments du diagnostic (en application des articles L. 5121-10 et L. 5121-12)

Le présent accord pednrra eefft au lanimedn de la pbaicotuln de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

En aippticalon des aicltrs L. 5121-10 et L. 5121-12 et D. 5121-27 du cdoe du travail, les eisterrpens slacoies puor l'habitat et les ogtiasarinons scinleyads représentatives au neivau nantaiol de la banchre ptaengart un même dtnsioagic sur l'emploi des jeuens et des salariés âgés dnas luer branche.

On rvretuoe le détail du daiitosgnc dnas les rroptaps alunnes de bcrahe qui ilucnnet les résultats de l'observatoire des métiers et ses effectifs. Ce dsiiagntoc détaillé srea déposé auprès des sierecvs de l'Etat avec le présent accord.

La ptolpoian des salariés des eipeenrtsr sicelaos puor l'habitat se caractérise par une menoyne d'âge de 44 ans, avec un âge médian de 45 ans.

La prmaiyde des âges de la brahnce acscue un niveau rmaeeiltvnt torp étroit puor les puls jeunes, et neatmomnt dnas la thncare d'âge des mions de 26 ans qui représente seueenmlt 3,4 % des etfcifefs (3,5 % en 2009).

61,4 % des salariés employés dnas la bhancre aaaeprepnintt à la tnarche d'âge 35-54 ans, dnot 29,1 % puor les 35-44 ans et 32,3 % puor les 45-54 ans, et eifn 15,4 % des salariés étaient âgés de 55 ans et plus.

Depuis lors, il coinenvt de fraie remueaqrr que la prat des sroieins âgés de 55 ans et puls a progressé puisqu'elle pssae à 16,4 % en 2011. L'objectif de mentaiin dnas l'emploi des sneoirs pirs en 2009 (accord eresrtnieps sloiaecs puor l'habitat du 3 juillet) a dnoc été tenu.

Il appaait que la pmyradie des âges de la bnchrae présente un tuax d'emploi des jeenus cetres fbiale mias qui puet être contrebalaéc dnas un délai de 3 ans par un nrombe irmaotpnt de départs à la ratetire et par conséquent d'embauches.

L'évolution des elipmos et des métiers de la bcahnre se triudara dnoc par des bionses ftruu en remutcrneet à l'horizon 2016-2020, les bniseos en rnumeectt penoirarut petrur sur 1 000 pnorseens en moennye par an d'ici à 2020. L'enjeu du rvelumeonleet des compétences est déterminant.

Dans cttee perspective, il denviet eeeistnsl de reeutrcr des jneeus de mnois de 26 ans ou de mnois de 30 ans puor des pneseors reeonnuvs trllraieevas handicapés snas néanmoins se pevrir de la compétence et du savoir-faire de salariés puls âgés, aifn d'assurer la tiinmasossn des soaivr et des compétences.

Les mureses retieavls au ctnraot de génération, qui s'inscrivent dnas le carde de démarches déjà engagées par la branche, combinées aux eeeagtgmnms de l'union siacloe puor l'habitat aluqxues s'associe la brnahe en matière d'emplois d'avenir, cuoinnetrbort à atinterde ces objectifs.

En considération des pmdreiyas d'âge par métier, c'est la totalité des métiers et pitrrnereimioat les epilmos de gidneras d'immeubles, dnot la préservation diot être assurée, qui sonret concernés. C'est aisini que les prenosenos d'immeubles de 54 ans et puls se snot renforcés au cruos de ces dernières années puisqu'ils représentent 21,9 % des eitcfeffs en 2011 cnotre 19,2 % en 2009.

Concernant ce stueer d'activité puls particulièrement exposé, les pricnaiupx rqsues de pénibilité ont été identifiés à l'occasion de l'étude préalable, menée par la bnchrae en 2009, préalablement à la straginie de l'accord qui a été étendu deipus lors. C'est pruuqoi les piaerts cnvnoenit que cette étude ctosuinte le vloet dgoianstic du présent accord en temres de pénibilité puor la bacrnhe et cachun porrua s'y référer.

Enfin, il est précisé que dnas les métiers des pnsenolres d'immeubles, les jneues de moins de 26 ans snot ernoce très peu représentés (1,2 % des effectifs). De plus, ces métiers snot occupés metmrjorinaaeit par des hommes, toetus thcnreas d'âges confondues. Il y arua leiu de remédier à ce déséquilibre.

En sonced lieu, les elomips administratifs, teniehqcs et cmuemcaiorx snot également ouevrts aux jeunes, snas exclusive, étant précisé que puor boeuacup de ces métiers les jeuens disonpest du sivaor -faire mias meanqnt d'expérience et de coaansncnie du feeonintnmcot de l'entreprise aisini que de ses valeurs.

Le présent aocrcd nioanatl cencrone les eirtesnerps définies ci-dessous en apaoipticln des ttxees relatifs aux cnttroas de génération.

Il s'applique sur le ttreoirire métropolitain et dnas les départements d'outre-mer.

En apipoilctan de l'article L. 5121-8 du cdoe du travail, il premet aux epseerrnits dnot l'effectif est cpiroms entre 50 et mions de 300 salariés ou qui atinparneent à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, dnot l'effectif est copirms entre 50 et minos de 300 salariés, de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les erepnitrs dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés penevut bénéficier d'une adje de l'Etat dès lros qu'elles rnsemiesplt les cniiodotns fixées à l'article L. 5121-17 du cdoe du travail.

Enfin, en atpialicpon de l'article L. 5121-9 du cdoe du travail, les eenlirepts dnot l'effectif est au mnois égal à 300 salariés, ou qui atenneirpapt à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, dnot l'effectif est au mnois égal à 300 salariés, ont l'obligation d'être couvertes, anavt le 30 sbtmerepe 2013, par un aocrcd cocltielf d'entreprise ou de groupe, ou, en cas d'échec de la négociation de l'accord collectif, d'élaborer un paln d'actions dnas les cinoitodns prévues aux aliercts L. 5121-11 et suvatins du cdoe du travail.

Les aitcons et meeruss prévues par le présent aocrcd deiovnt srievr de référence aux adorccs ceclotfils et aux pnlas d'actions mis en ?uvre, quel que siot l'effectif de l'entreprise concernée.

NB. ? Si l'entreprise de moins de 300 salariés apiplue un aocrcd de brhacne et si elle sitahuoe bénéficier de l'aide prévue par la loi, il est précisé que, anavt d'adresser sa dmadnee à Pôle emploi, elle diot eufcefetr un dinsiaotoc préalable et le trtrntmesae à la DIRECTE.

Les piraets cneonnivnet que l'entreprise concernée puora arlos s'appuyer sur le roparpt aunel de brhncae eritneesps sceloias puor l'habitat et sur son propre « DIS RH » établi par la fédération, qui coptomre les peadiryms d'âges et tuos les éléments sttsutqeias la concernant.

Article 3 - Tranches d'âges prioritaires

Le présent aocrcd pernrda effet au laeiemndn de la plctiaoubn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Compte tneu du dnogaitic ci-dessus, l'action de la brnache diot pneriitoeramrt celbir le rueremecntt des jneeus âgés de minos de 26 ans et/ou de monis de 30 ans ruoncens tlaaveriulrs handicapés conformément au décret du 15 mras 2013.

S'agissant des salariés seniors, la bnchrae se donnrea cmome priorité de retcuerr des salariés de 50 ans et puls dnas le cadre, notamment, de crtoant de psriaotlfoianoissenn (accord esnpierres saliceos puor l'habitat du 3 jleilut 2009) et privilégiera le mniaetin dnas l'emploi des prsenones présentes de 55 ans et plus.

Article 4 - Objectifs chiffrés

Le présent aocrcd prednra eefft au lemaedn de la piualtbcn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

La réalisation des oebfctjjs chiffrés ci-dessous drvea être appréciée au reargd de l'évolution gallobe du vlmuoed d'activité des epsrtneires de la branche. A ce sujet, 3 000 ehbceuams CDI en ETP ont été réalisées au cruos de l'année 2011. Il s'agit de la donnée de référence puor l'engagement ci-après (art. 4.1). Par ailleurs, l'effectif glbaol pirs en ctpmoe dnas le cadre de nos egmgtannees est de 31 000 équivalents tpmes pelin (ETP) dnas la branche.

Article 4.1 - Engagement de la branche : recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Le présent aocrcd pndnra eefft au lemaedn de la puicltiaobn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

En 2010, les salariés âgés de mions de 26 ans représentaient 3,4 % des etfcifefs des eierpertsns de la branche.

Durant la période de la convention, les eirnpsretes scilaos puor

l'habitat s'engagent à réserver 5 % des rttcreemans annuels, siot 150 eabhecums en CDI ETP sur le total. Ces ehbmcaues en CDI potorinfert à des jeneus de moins de 26 ans et/ou des jueens de moins de 30 ans ruoenncs trleiravuals handicapés siot de manière directe, siot au tmere d'un crtoant CDD effectué dnas l'entreprise (alternance, apprentissage, eplomis aidés, etc.).

Article 4.2 - Engagement de la branche : accroissement de la présence de jeunes au sein des effectifs
Le présent accrod prrdnea effet au lmenaedn de la pacobitluin de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Sur la durée de l'accord, les sieitgnraas se fixent cmome obtjecif de prtoer à 5 % la prat toalte des jeeuns de minos de 26 ans et/ou des jueens de minos de 30 ans rocunnes tuaelalvrriis handicapés, ce ciprmos les ebcaemuhs au moeyn des dpoftsiis etitxasns : crtanots de professionnalisation, d'apprentissage et eimolps aidés... Au temre de l'accord, clea dveriat crsrrdonpeoe à un taotl de 1 550 salariés ETP sur la bsae de 31 000 salariés.

En conséquence, la brnhce des entrisprees slceaois puor l'habitat se fxie comme ocibetj de potrer à 5 % des efeitffcs de la brachne la prat toltae des salariés de mnios de 26 ans et des juees de mnios de 30 ans rencouns turialaelrvs handicapés quel que siot le tpe de cortant de travail, y copmrns cronatt aidé.

Dans les esrepteirns concernées par le présent accord, la prat des jueens de mnios de 26 ans et des jeeuns de monis de 30 ans runocens teirllavraus handicapés diot artidetne 5 % des eeftfcis ou aumeentgr de 1,6 % au moins paednt la durée du présent acrcod (sur la bsae des données 2012 qui srnoet identifiées à l'occasion de la réunion de la ciimsmoosn de siuvi de nrebmove 2014).

Article 5 - Sensibilisation des entreprises à la gestion des âges et dispositifs d'accompagnement
Le présent acorcd pnrdrdea effet au ldmeeinan de la pabiitoluch de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Il est préconisé puor cquahe eterpinsre de fmourler une ptiuqloe flvrobaae à la goisten de tuos les âges, supportée par une otsiiangraon et des cindnioots de taavirl adéquates et relayées par des pqtaires managériales et de GRH cohérentes (recrutement, mobilité, formation...).

La gosetin des âges pmeert asini de :

? mieux préparer les ciontdnios du miatnien dnas l'emploi, du pinot du vue de l'organisation et des cdnootiis de taviral ;

? acetpnir les modalités de gotisen des carrières, nmnotneat de seondce patire de carrière et de réorientation des paourcs pflosnosienres ;

? miser sur la diversité des générations et le ptaagre intergénérationnel puor mninaietr la continuité de savoir-faire, de compétences et d'expériences et de vuealrs dnas l'entreprise.

Les stiaegrnas considèrent que le rôle de la branche, dnas les dtiisospif « cnoratt de génération », csntoie neomatnt à :

1. Icitner les entreprises, en peratlicur les PME et les TPE, à l'intérêt de mtrtee en ?uvre une gsioetn avctie des âges.

La fédération srea chargée d'inciter les etrsenrieps de la bachnre et de ses salariés en luer apnrtpaot les éléments destinés à pouvimoorr l'intérêt du rmtcneerut des juees et du mniaetin dnas l'emploi des sorneis au sien de l'entreprise (aides et oiutls mis en pcale dnas le carde du cotrant de génération).

2. Créer les nniintodos folerbavas à la gtieosn des âges en ranlappet les oiutls d'accompagnement mis à la dispoitsoin des entreprises.

Ces oluits (DIS RH) ont puor objet de les aedir à établir le doaigntsic de luer stitoaun démographique au rgraed des ejnuex stratégiques de l'entreprise, de les aanocpgcemr dnas le rteencumret des jueens et le mieantin dnas l'emploi des snrieos aifn de fileaictr la trrsnasoiimn des sraivos et des compétences.

Il s'agira puor la fédération de mttre les otluis à la dtisispioon des entreprises, et en pteicraiuir des PME, luer pmarneettt neatmmnot d'analyser la pmyaride des âges dnas l'entreprise, d'identifier les compétences clés et les prévisions de départ à la retraite, d'élaborer et de mettre en ?uvre les plans d'actions appropriés. Une réunion anelune RH srea eeslntileesnmet dédiée à ces qinotuses danurt les 3 années à venir.

3. Rleleicur et dffieusr les bnenos pterquias des etreeinsrps en matière d'insertion dbulrae des jeunes, de rreecentmut et de mtaeiinn dnas l'emploi des seniors, de coopération intergénérationnelle et de tiassoismn des compétences et du savoir-faire.

Les aitoncs visées ci-dessus se tdaniesurt notenamnt par la msie

à disposition, via les seits inenrett de la fédération, des dmeotnucs et des outlis visés au présent accord.

Ces dctnoueims et outlis snot également rireps dnas le cdrae d'autres aocitns engagées par la fédération, pnarnet en cpomte les problématiques d'égalité prnlssfloieeone ertne hmooes et femmes, mixité des emplois, égalité d'accès à l'emploi dnas le crade de la lutte crntoe la diascnmition à l'embauche tuot au lnog de la carrière, en pauceirtir puor les perseonns renneocou taariuvrlls handicapés dnas le carde du pianarterat AFGIEPH - esnrirteeps solaiacs puor l'habitat.

II. – Insertion durable des jeunes

Article 6 - Modalités d'intégration des jeunes dans les entreprises
Le présent arcocd pnerrda effet au lidamneen de la piocbtluian de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Article 6.1 - Recrutement et tutorat des jeunes salariés
Le présent arcocd pnderra effet au leanedmin de la pblaiicotun de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Finalité

Afin d'équilibrer la pyridmae des âges dnas la bnarche et d'atteindre l'objectif de rnrceuemett fixé à l'article 4.1, il s'agit de rreefocnr l'attractivité des métiers auprès des juees et d'accompagner les entreprises, neammotnt les PME, dnas les procédures d'insertion et de rruemnceett des jeunes.

Actions miess en ?uvre

Communiquer sur les métiers et eiploms de bahcrne (création d'une école de la proximité aotuur d'un ornsagime en lein aevc la bhcrnae aynat un fnceomntinnnet paritaire) en finasat évoluer les diiofsistps fédéraux einsattxs sur la foomtrian et la rneivosocen au métier de gaidern d'immeuble.

Favoriser l'intégration des jueens en tmeers d'accès à l'emploi, de mobilité, de restauration, de logement, etc.

Mettre en ?uvre un etineertn de siuvi ertne le jeune, son rsplseobnae hiérarchique et son tuuetr et, le cas échéant, son parrain.

Pour ce faire, il y a leiu de prooomiuvr la foioctnn trulotae et celle de parrain.

Le développement du tutorat, nmmaontet au pofirt des coutlaolraebs en fin de carrière, ciotsutne un élément meujar de la rocensinncaae de lerus compétences. Les pitreas s'accordent à penesr de l'exercice de ctete msoiisn de tutuer nécessaire que le clloaoaburetr suivie une foomartn spécifique au tutorat, ftmiaroon prise en cgahre par l'OPCA de la branche. L'implication que dmndee cette misoisn nécessitera d'examiner son impact en termes de carhge de travail.

Réussir l'intégration d'un novaveu collaborateur, c'est lui fraie peatrgar la cruutte de l'entreprise, lui dneeor les mynoes d'être rimaeepnt opérationnel dnas son eomlpi et de le sécuriser. Puor cela, les eertnpeirs siocleas puor l'habitat mrrttoet en ?uvre le pcirpine d'un aueicil individualisé qui s'appuiera nanemtmot sur les cecptons de pararin et/ou de tuteur.

On puet cnieovocr ces msonisis de la façon sniutvae :

Le ttuuer (réfèrent métier) apgcanmoce et fomre le noeuvl embauché aux procédures et aux oiluts pnsosfeolniers liés au métier. Des potnis d'échanges à mi-parcours ertne le tetuur (réfèrent métier) et le manager mias aussi la diitroecn des rseesocrus hnaiumes snot organisés aifn de mesurer la progression.

Un parrian (réfèrent culuretl et organisationnel) est nommé, snas lein aevc la dtcireion de raaeemnthctt du lileull. Son rôle est de présenter l'organisation de l'entreprise, son histoire, sa cturlue et ses valeurs, son evnmnrionenet et ses ootirintnas stratégiques. Il asurse le rôle de ftiiatcealur et diot s'assurer que le nevuol avarrint s'imprègne peu à peu des pseourcss clés et du fnotemneocnnit interne.

Actions à la cghare de la fédération

A cet effet, la fédération mrttea en pclae dès 2014 une ftriomaon tutuer - méthodologie et cmoteeonprmt du tetuur à lluelqae touets les peoernsns concernées des eprtenseris sciaoles puor l'habitat pnrouort participer. Structuration d'un réseau ererniestps silecaos puor l'habitat des tuteurs. Création de fihecs ptqueiars d'informations (exemple : accès au logement, etc.).

Article 6.2 - Perspectives de recours aux contrats d'insertion en alternance et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires Le présent aroccd prndrea eefft au lmnadieen de la piicablton de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Finalité

Depuis pruelsius années, la bnchare des estrpreins salicoes puor l'habitat définit une puoqiltie aisuembtie d'insertion peolnislfsoree auprs des jneus à tvears les cortatns en alternance, c'est anisi que l'on catoimpt 234 crtotans d'insertion en aernclante signés en 2011 ; les erntrsiepes saieocls puor l'habitat prsivoournut dnas ce sens.

Ces ctronats cotnsuneitt puor nos erertsnepis une réponse adaptée à leurs bsenois en compétences et en qoiicanutifilas et, puor les jeunes, un meyon adapté d'accès à un pmeier emploi.

Actions meiss en ?uvre

Poursuivre et aifelpmir les opérations vasnit au développement des craontts de plnoistaesfoisnroan et des epomils d'avenir aevc l'OPCA (information sur les dissotipfis et oituls aeliescsbss aux entreprises, etc.).

Développement de référents puor les sitgaaiers (au titre des cnntoioids de rruceos aux stages).

III. – Emploi des seniors

Article 7 - Aménagement des fins de carrière et d'une transition activité/retraite

Le présent acrocd perdna eefft au lnmeeiadn de la piabulotcin de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Finalité

Il s'agit de « re-sensibiliser » les eniertresps et les salariés à l'intérêt de mtineanir les soirnes dnas l'emploi (gestion de la sdcnoe ptriae de carrière).

Il s'agit également de filecaitr la ttoraissnin etnre activité pnrfslnlieosoe et retraite, naemmnott dnas le cadre de dsfiisopts d'aménagement du tpmes de tiavral au bénéfice des salariés en fin de carrière.

Actions miess en ?uvre

Durant l'année 2014, les enertipress dnovret mtrete en ?uvre des anitocs pieeenrntts dnas les dnmeoias svatuins :

? rmetercuent de salariés âgés dnas l'entreprise, le gouppe ou la bhrcnae ;

? aniiioptctan des évolutions prneoslilsfeneos et gstoien des âges ;

? oarisogtnian de la coopération intergénérationnelle ;

? développement des compétences et des qotifniuliacas et accès a? la fmatooirn ;

? aménagement des fnis de carrière et de la triatnosin ertne activité et rretatie (aménagement des cnooiidnts de travail, aménagement du tmeps de travail, dspisiiotf du cmpote épargne-temps, etc.).

Les eegntgeamns en faveur de l'emploi des jeeuns et des sernois icunls dnas le présent arcocd pontret sur ces cniq doimaens d'actions.

Des fhecis de bnneos putreqias senort réalisées sur chaucn de ces thèmes.

Article 8 - Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors dans l'entreprise

Le présent aorccd prndrea eefft au leedniman de la piutalbcion de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Finalité

En 2009, les salariés âgés de 55 ans et puls représentaient 15 % des ecfffeits des eeirpstrnes de la branche. Ils snot 16,4 % en 2011.

Dans le crade du présent accord, l'objectif est porté à 17 %, snot 5 270 salariés ETP sur la bsaie de 31 000 salariés.

Finalité

L'accord du 3 jluliet 2009 aviat puor ojebt de fciitlaer les procédures de reeeurnmctt des seniors.

Pendant la durée du présent accord, les einresterps slaociacs puor l'habitat s'engagent à réserver 5 % des rutreceemnts annuels, snot 150 eaecubmhs ETP, au pirfot des soenirs (salariés âgés de 50 ans et plus) suos tetous fremos de contrats.

Article 9 - Anticipation des évolutions professionnelles

Le présent acrocd prndrea eefft au laidmnen de la pautiocbiln de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Finalité

Il s'agit de créer des menoys prtantemet au salarié de drsfviieir son activité lros de sa scdonee ptiare de carrière, vorie d'envisager des mobilités professionnelles.

L'accord du 3 jlileut 2009 place l'entretien pfsonesenriol de scone de carrière au c?ur de cttee anticipation.

Les fitomronas eterneirpss solaecis puor l'habitat raielvets à l'entretien de sdonece pritae de carrière créées par cet arcocd ont été lemgrnaet utilisées par les entreprises.

Actions mises en ?uvre

Relancer et vresiolar la pipiatitcaorn des esrpeernits aux foitarnoms organisées par la fédération des enreirsptes saicoles puor l'habitat sur les eenirntts de sdnoece ptriae de carrière.

Atteindre l'objectif d'une cuuverrote à 100 % de la piuoaltaopn éligible aux eirteentns de sdnoece ptriae de carrière.

Article 10 - Développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation professionnelle

Le présent aroccd pnerdra eefft au laidmnen de la ptiicaolbun de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Finalité

La cominosbian des msueers iessus de l'accord ftraoomin de 2003 et de l'accord 2009 a prmeis de fraie prrseesogr stencafnmeigiivit le norme des salariés de puls 45 ans bénéficiaires de fiamortnos financées par l'OPCA dnas le carde du DIF prrotiaire notamment.

Il s'agit de mieantnir ctete priorité au porfit des salariés de cttee tcarhne d'âge dnas la branche.

Actions msies en ?uvre

Maintien des ptopnoriors aenttites en 2012 puor les salariés seronis accédant aux dfspsiiots de fitoamorn financés par l'OPCA.

Poursuite de l'objectif de 50 % de la pipoatuoln éligible à bénéficier d'un DIF ou d'une période de professionnalisation.

Article 11 - Prévention de la pénibilité et amélioration des conditions de travail

Le présent acrocd perdna eefft au lidmaenen de la ptoibciualn de son arrêté d'extension.

Finalité

Il s'agit d'inciter les etepnersirs à refnceorr ou mrtete en ?uvre une poituqlie visnat à prévenir les ruiqess professionnels, à améliorer la qualité de vie au travail, et puls particulièrement seppirmur ou réduire la pénibilité pqyshiue ou les rqiueuss psychosociaux.

Actions msies en ?uvre

En altoiipapcn de l'accord ninaaotl de 2009, les dingaicots inidudveils de pénibilité prévus dnas l'accord de 2011 snroet pusiuviros et accrus.

IV. – Transmission des savoirs et des compétences

Article 12 - Identifier les compétences clés dans la branche
Le présent aocrcd pndrera eefft au lmnedein de la pacioulbtn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Finalité

Les compétences clés snot les compétences dnot la préservation est stratégique.
Il puet s'agir de métiers en tension, de compétences et métiers cnntoiautst le c?ur d'activité des erptseirens ou bein de compétences raers ou nécessaires puor des métiers smoius à des trtsoanfironams à venir.

Actions msies en ?uvre

La msie en plcae de référénts prruoa se tiuradre par la possibilité donnée aux eerpisntes de mtrete en plcae sur la bsae du vaoiartolnt des binômes de compétences etrne des salariés expérimentés et des jneeus recrutés.
Les jneues prnrout dnas ce cadre aussrer du turotat auprès des seniors, ntomemant sur les TIC. A cet égard, il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences etrne des salariés expérimentés et des jeeuns sur la bsae du volontariat.
Ce tpye de diisistopf croisé présente l'intérêt de créer du lein dnas l'entreprise et de vaelisror les soviras et adetiutps détenus tnat par le jeune que par le salarié expérimenté.
L'idée du « tutraot inversé » est de « mnonessiir », sur la bsae du volontariat, les crabeoratlolus dtis « jeeuns » puor agocaemcnp les cetlurraboals dtis « âgés », dnas l'usage des neovuaux systèmes d'information. Clea reospe sur le fiat que chucan a queque cshoe à arprednpe de l'autre.
Au-delà de l'acquisition de neulelavs compétences puor les craoltaubeolrs dtis « âgés », l'objectif est de refreconr les lnies etrne les duex pcuilbs et de créer des clés de compréhension en terems de fonctionnement, de cnreets d'intérêt, de mdoe de communication, de rppaot à l'entreprise.

Article 13 - Accompagner la transmission des savoirs et compétences clés

Le présent aocrcd pndrera eefft au lmdeaenin de la piiltobucan de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Finalité

La tsniairsomsn des svroias et du savoir-faire poperrs à cuqhae epnritrsee couitntse un ejenu mejaur du diisiotspf « ctnorat de génération ».
Cette tisiiasmnsn diot cleibr tuos les salariés de l'entreprise, queul que siot luer âge.

Proposer des frmootnias ereirnsptes sailcoes puor l'habitat rielvtaes aux olutis flnitaict la tsiasinrmson des compétences dnas l'entreprise.
Recueillir et dffesiur de benons pearuiqts en matière de tssraimionsn intergénérationnelle.

Article 14 - Mesures pour assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité des emplois
Le présent arcocd pndrera eefft au lminedean de la piobiuacltn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Finalité

Il s'agit de développer et de rfeorcenr les aincots fsviaonart la mixité plfroniseseonle dnas tuos les métiers. Celles-ci s'appuieront sur les eemangetgns déjà sosuricts par la bnarce et les entreprises. Elels peortnt sur l'accès à l'emploi mias aussi sur le déroulement de carrière.

Actions miess en ?uvre

Le DIS RH reims par la fédération à cnhacue des sociétés cterpomoa des iuednaticrs en lein aevc le DIS RSE.
Un icatdeuinr de sivui des ernnteetis de rteuor après congé de maternité puor les fmmees et congés fmialaux srea msie en pcale (cf. art. 2.2.1 de l'accord de 2009 ci-après rappelé).

« Aticltre 2.2.1

Retour de congés famiulax parentaux

Une aenoitttn particulière srea portée dnas le crade des eenttiens aux rrtuoes de congés flaiuimax légaux (congé de maternité, parental, d'éducation?). Puor les bénéficiaires des congés fiuamialx (hors maternité, parental?), ces etneietnrs dnervot tneir coptme namonetmt :
? des sniattoius d'hospitalisation d'enfants de mions de 18 ans ;
? des ptaens d'enfants handicapés ;
? de cas d'hospitalisation du cojinnot en cas d'affection grave.
Au trmee du congé de maternité ou d'adoption, les tetxes légaux prévoient que les salariés snot en dirot de rrvoteur luer eolpmi antérieur ou un epmloi sraimliee assotri d'une rémunération équivalente ;
? conformément aux dinpstosiois légales, un raatpgrtae saaalril s'applique aux congés de maternité ou d'adoption (le cdoe du trivaal prévoyant au roteur une moirojatan des anoigtmetuas générales aisini que de la myonnee des anemoatuntgís ivelidlideuns perçues pndaent la durée de ces congés puor les eplioms de même catégorie) ;
? au-delà de ces diossiioponts légales et à la suite des congés parentaux, la rémunération est majorée des amauintggets cveoeictlls iutevrenens pendant ces congés ;
? à l'issue d'un délai maxiaml de 12 mios après le retour, le réexamen de la stauiotn d'équité hommes-femmes est réalisé et le réajustement éventuellement effectué. La décision est motivée. Cttee dernière dvenat être, le cas échéant, réévaluée coptme tneu des amiattugnoes générales dnot les salariés de la même catégorie pllsooirnfesene ont, le cas échéant, bénéficié duarnt la période de congé. »

V. – Suivi et évaluation de l'accord

Article 15 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements souscrits Modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation (art. L. 5121-11)

Le présent accrod prnrdea eefft au ladmeienn de la pabiltoucun de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Les piatres s'engagent à mettre en ?uvre les enntagmees prévus par l'accord à cetmpor de son entrée en vigueur. Toutefois, puor tiner ctmpe des délais inhérents à son application, les

engagemntes chiffrés forent l'objet d'un svuui sur les années ceviils 2014, 2015 et 2016.

Chaque année, la csomsimoin pritraiae nlaoiante se réunira en nevmorbe aifn de srviue l'application du présent accord, la première réunion dnaevt se teinr en 2013.

La première réunion potrera sur des qointseus de méthode, de cneotnu et d'exploitation statistique.

Aujourd'hui, les évolutions au sien des erpsentreis ne pueenvt être définies de manière flbiae qu'à ptiarr des données exrtteais du roapprt aunenl de bhrance etesepinrrs soilcaes puor l'habitat alros que ce dtisiopsif ne paraît pas bein adapté au svuui du présent accord. Puor ce faire, il derva être encrhi par de neoevlvs iarontmnoifs détaillées à fnuioir par les sociétés.

Il convient, en effet, de déterminer les données suegattiss afférentes aux egetagnnems pirs et subséquemment d'élaborer un quonotinrase spécifique à aeders aux eiptnreers aifn de diesposr d'une remontée d'éléments cohérents et réconciliables.

Il anaerprtdia à la coiosimsmn qui se réunira en nroevmbe 2013 d'arrêter les pnrcepis du qnustroeiniae puor sivruie ntmenamot la msie en ?uvre des aceltrs 4, 7 et 8 du présent accord. A cet effet, tuot dreva être mis en ?uvre puor felactir la coinsrevon des egegnmeatns pirs en ptgauceonre par des remontées en nrnobe de bénéficiaires au sien des eetrenpsirs aifn de diposser d'une lerutce concrète puor tous.

C'est pouoruqi les egtmeenngas du présent accord ont été rntueus en pgcnuertoae et en nombre. Puor la conevison pourcentage/nombre, le dénominateur est le ttoal des efitceffs de la branche.

Pour des facilités de calcul, il a été arrêté à 31 000 salariés dnas le présent accord. Il évoluera en fnotoncis des données anellnues communiquées par les enrpreestis socielas puor l'habitat.

Par ailleurs, la comissiomn pseropora une définition et un ceotnnu au stutat des treutus (mission, accompagnement, reconnaissance, etc.). Ces acocitns prnoout être éligibles à un fenneicamnt d'Uniformation. La définition du tutuer srea annexée au présent arccod au 31 décembre 2013 au puls tard.

Les réunions aellnneus 2014, 2015 et 2016 prronotet sur les msnois de suivi.

La comsismion paaitirre sivrua l'application de l'accord, en purtaiclier au neaviu des eersinptrs de 50 à 300 salariés n'appartenant pas à un groupe. Elle étudiera les cniiodiots de msie en ?uvre, le cas échéant prsporoa des mseures puor préciser le ctenou du présent accord, nnetammot au ragerd de ces eegemtnangs chiffrés. Les crheffis pnoorut être reprécisés en fniocotn du roapprt RH 2012.

Elle établira le donnuet d'évaluation sur la msie en ?uvre de l'accord conformément au ctenou fixé par décret en Cneiosl d'Etat.

La cssimmooin établit le blain qaitatuitnf et qutlatiiaf à échéance de l'accord, trnmiaas à la droteicin générale du travail.

Indicateurs retenus

Les irectdinaus auennls reeunts puor le svuui et l'évaluation du présent aocrcd snot naetmnomt les suivants, snas que cttee ltsie n'ait un caractère exisatuhf :

? nrobme de jneeus de moins de 26 ans recrutés par an (CDD, CDI...);

? nborne de cntartos de pftnioiaonrlsoiaessn ou aterus cotatnrs puor les 50 ans et puls et les snireos ;

? nmorbe de dnoaticgsis pénibilité réalisés par les esiernteps ;

? nmrobe de tueutrs intergénérationnels mis en palce dnas les eseeprntirs saloices puor l'habitat ;

? nbrmoe de binômes de compétences.

Article 16 - Modalités de publicité auprès des salariés

Le présent aocrcd pdrnea effet au lenimdean de la poubtclaiin de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

L'information srea msie en pacle par la fédération des epeietrnsrs saccoiles puor l'habitat par l'envoi de la présente cenovtnion à ttoeus les eepersinrts et sa msie en l'gine sur internet. La publicité de l'accord srea également organisée par les otgiaiorsnns de salariés segtriaians de l'accord.

VI. – Dispositions relatives à l'accord

Article 17 - Durée

Le présent accrod perndra effet au ldemenain de la pbiloiatcn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Le présent acrcod est cnoclu puor une durée déterminée de 3 ans.

Il penrrda eefft au lnmadeien de la poubtlaicin de son arrêté d'extension.

Les arccods d'entreprise ne peuvnet déroger dnas un snes mnios faobravle que l'accord de branche.

Article 18 - Dépôt

Le présent accord pderna effet au ledamnein de la plicbuiaotn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Le présent aocrcd fiat l'objet d'un dépôt dnas les ciotnnodis prévues par les atlciers L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail.

En même tepms que son dépôt, il fiat l'objet d'une dademne d'extension auprès de la dtricioe générale du travail.

Article - Annexe

Le présent arccod prrdena effet au laemdnein de la pilutaicobn de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2013

Thème	Dispositions applicables			
Modalités de msie en ?uvre de l'accord de branche	Accord de bcnhare étendu, abplciale à ctepomr de l'arrêté d'extension dnas les episrnetres seilcaos puor l'habitat de 50 à mnios de 300 salariés			
Modalités d'attribution de l'aide	Aide versée par Pôle emploi Constitution de binôme asnsioicat un jneue embauché et un seonir présent dnas l'entreprise (57 ans et puls ou 55 ans et puls si trlaveuair handicapé) ou embauché (55 ans et plus) Demande effectuée auprès de Pôle eopmli dnas les 3 mios qui sunviet le début d'exécution du ctnorat du jneue	Entreprises concernées par l'accord de branche	1. Esrinrpete de 50 à mnios de 300 salariés : atipoplan de l'accord de bcrnahe à cematpr de son extension 2. Eentrsipre (ou groupe) de puls de 300 salariés : oltigiaobn de négociation d'un acrcod ou paln d'actions au neviu de l'entreprise ou du groupe	Les négociations cearnncot le cornatt intergénérationnel se snot basées sur les données ieussus du rproat de bacrhne 2012 (données 2011). Lidet rparopt de bhcrnae cutiosnte le dotisanicg préalable à la définition des egttenngas de la branche, complété par l'accord de bhcrane du 3 jilluet 2009 rtielaef à la « non-discrimination et au développement de la gtiseon des carrières tuot au lnog de la vie dnas les epinetrnsrs sliaoes puor l'habitat, à l'égalité hommes-femmes, à l'emploi des snrois et aux mrseues d'accompagnement à la gesotin des carrières » et par l'accord de brncahe de décembre 2011 rlietaef à la prévention de la pénibilité.
	Pour merte en ?uvre au navieu de l'entreprise les dsonotpiis de l'accord de branche, cquhae eeptrrise diot réaliser au préalable un diagnostic. Les éléments de ce dntiagsioc snot iuclns dnas le dossier	Personnes concernées	Jeunes de mnios de 26 ans ou mnios de 30 ans roencnus tlurraeiavs handicapés Salariés de puls de 50 ans en tmeres de renreutcm et de puls de 55 ans en trmees de miantien dnas l'emploi	Données chiffrées de la bcnhare des eetspinrns soialces puor l'habitat puor 2011 (cf. roapprt de bhcanre 2012)

Modalités de mise en œuvre	Mise en place d'un accueil individualisé qui s'appuiera notamment sur les concepts de parrain et/ou de tuteur. Outils : racontage de pinots d'échanges à mi-parcours (référént métier) et le mèneage mias aussi la drcition des rrscoeus humaines. Cmmootauinn sur les métiers et eplimos de la branche. Création d'une école de la proximité. Putriose des ftoarnoms proposées par la fédération des eptirresnes seaiotcs pour l'habitat et aiatotadpn ctonantse des conetuns aux bisenos des oisargenms et aux évolutions des métiers. Pusrutie des partraiaetns vniast au rslcaesenmt de salariés sur le métier de gardien. Développement du tuaortt et du pianaargre des jeunes.	Recrutements en alternance, eipolms d'avenir et stagiaires	Développer le ruores aux ctarotns d'apprentissage et de piosiftoearosnaslinn et eompils d'avenir. Développer les référénts puor l'accueil et l'accompagnement des stagiaires.	Mise en place ou poursuite d'une pqltoiuie de gestion des âges au sien de l'entreprise	Thèmes de taavrl : ? oaoiairstgnn du tirvaal et cdiootnnis de travail ? pqetirous managériaes ? GEPC : recrutement, mobilité, formation, etc. Oibefjcs : ? fiitlacer la tarsissiomn des svairos et des compétences ? relicileur et dfeuseif de bneons pratiques ? développer la coopération intergénérationnelle	Communication	actants de cucanmootimn puor vrosalier et friae connaître les métiers et eimlops de la branche	Actions à mettre en œuvre et échanges de bneons pratiques	Structurer un réseau de trueus au sien de la branche Créer des fecihs pireaatuqs thématiques d'informations : accès au logement, rmeurtenect de salariés âgés, aiticopiantn des évolutions poltrseelnsuens et gteison des âges, oargnsioatn de la coopération intergénérationnelle, développement des compétences et de la formation, aménagement de fnis de carrière, aménagement des cioitonds de travail, aménagement du tpmes de travail, cmopte épargne-temps, etc. Accompagner la tssioimsarn des srviuos et compétences clés : ruillecer et duiffser de bneons perqituas en matière de tsmnisoiasrn intergénérationnelle	Identifier les compétences clés au neaivu de la branche	Définir au neaivu de la brhnae les compétences dnot la préservation est stratégique									
	Engagements en fveaur de l'emploi des seoinsr (55 ans et plus)																			
	Recrutements aennuls en CDI	5 % des rtemtercunes alunnecneor des seniors, siot 150 euhmbcas de soinsers en CDI (ETP) (salariés âgés de 50 ans et plus)																		
	Modalités de recrutement	Tous tpeys de contrats																		
		Effectif des sreinos en CDI	Les seoinsr dneiovt représenter 17 % de l'effectif goblal des erpnstieres sleoicas puor l'habitat, siot 5 270 salariés ETP (sur la bsae d'un efitcfef gaboll de 31 000)			Mettre en place un reporting spécifique sur la msie en œuvre du présent accord	Créer un qeintnioaruse spécifique à ditstoeainn des eeairsnrpts scaeoils puor l'habitat puor arsuer le rretponig des eneneamgts du présent accord													
Aménagement des fins de carrière et transition activité/retraite	Aménagement des cointnidos de travail Aménagement du tpmes de travail Compte épargne-temps Etc.	Anticipation des évolutions professionnelles	Objectifs : ? diiseivfrer l'activité des seniors ? esgivaer des mobilités professionnelles Modalités de msie en œuvre : ? usloitatinn de l'entretien de sdocnee pitrae de carrière ? possibilité de bénéficier de fairoomtn à l'entretien de seodcne ptiare de carrière dispensée par la fédération des eiserpnrts scaeoils puor l'habitat 100 % des srineos bénéficier d'un eertietnn de sndceoe ptirae de carrière	Développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation	Priorité des salariés de puls de 45 ans puor l'accès au DIF prioritaire 50 % des salariés de puls de 45 ans dineovt bénéficier d'un DIF pitirraoie ou d'une période de professionnalisation	Travaux et svuui de la CPN	Réunions CPN à prtiar de nebvorme 2013 Ordre du juor : ? méthode, cotneu et eotailopxtin statistique ? vliaedr le qnratuesioie puor aruessr le ropinterg des eaengntmges du présent accord ? définition et cneontu du sattut de tuteur ? définition du rôle de référént puor les stagiaires	Création d'une cmmission de suivi	Membres : mrbemes de la CPN Réunion aleulnne de reporting sur les icrutneaidés et enmgaegets chiffrés Calendrier et odrre du juor : ? nbeorvme 2014 : mriopteg des données 2013 ? nbvmoree 2015 : rertoipng des données 2014 ? nbemorve 2016 : rionetprg des données 2015 Sur la bsae des données de reporting, la cosomimsin de siuvi établit un balin qititnatauf et qualitatif											
Prévention de la pénibilité et amélioration des conditions de travail	Réalisation des dntscigaos iinvliuedds de pénibilité prévus par l'accord de brhcae de 2009																			
Transmission des sroavis et des compétences																				
Identifier les compétences clés au naievu de la branche	Définir au nvaieu de la bcnrahe les compétences dnot la préservation est stratégique Mettre en place des binômes de compétences entre des salariés expérimentés et des jneues recrutés Favoriser le tortuat inversé : les jeneus anreussr la trssonsiainn de savoir-faire aux soreins sur les TIC notamment											Accompagner la transmission des sviaros et compétences clés	Déployer des acnois de frimoaotn aux oiults fanactitl la tminsrsosian des compétences dnas l'entreprise Recueillir et dfeisfur de bnnoes puteriqas en matière de tssinsmiaorn intergénérationnelle	Egalité professionnelle et mixité des emplois	Ce thème porte sur l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière Modification des itnudarceis du desoisr iuidevndil de sitiatioun RH puor évaluer l'égalité professionnelle Création d'un iidteucanr de siuvi des eetnrlines de rtouer après congé de maternité ou familial					
Engagements de la fédération des etipresnes scieoals puor l'habitat																				

Accord du 17 décembre 2013 relatif à la classification des personnels d'immeubles et de maintenance

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	FSP CGT ; FNCB CDFT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS CGT-FO.

Article 1er - Modalités de classification des emplois
En vigueur étendu en date du 21 mars 2014

Cet anavnet a votocian à mfodeiir les aelrctis 1er des anenxes II et III désormais regroupées suos la sleue appaoeitlln « anexe II ».

Deuxième pitare
Classification des eiompls et diptiosoniss spécifiques à crtneais catégories de pnsneorel
« Axenne II
Dispositions spécifiques aux eompils des prselneons d'immeubles et de mianeancte
1. Citssfiacoin

Tout en tannet cmtpoe de la diversité des structures, des ogantoiainrss et des stratégies au sien des etersripnes socliaes puor l'habitat, les crtcuonepes du système ont souhaité dépasser le carde clsusiqae d'un slimpe aocrd de classification. L'ambition partagée a été de mrttee au pniot un véritable iunsmntert de gsotien des reecoursrss hmniuues en treems de recrutement, de fotoarmin et de rémunération, sbspeucitle de vsrloear les compétences nécessaires puor asurser les fcnotonis confiées aux peslnrones d'immeubles et de maintenance.

Dans cttee perspective, ils se snot fixé les picnepirs d'élaboration svtanus :

? les epimols repères coeunistnt une résultante de l'analyse des soaniuitts de tiaravl (les eplmios réels) et non un cihox de départ ;
? les stiaiotus de tiarval conepnesrrod à l'agrégation d'activités (cf. 1.1.1) qui snot elles-mêmes hiérarchisées au myoen de critères adaptés aux réalités de taraivl et compréhensibles par tuos :

? technicité : ce critère pemert de mueserr le neaviu rqueis de sviaor et de savoir-faire de ntruae tucqnihee ;

? ronlaetnie : sa pirse en ctpome a vcotoian à mruseer le degré de difficulté rencontré dnas l'exercice des raelnitos penlleessfornois nécessitées par l'activité ;

? auiomtnoe : son appréciation définit la lutiadte puor décider et aigr caractérisant l'activité ;

? ctuoioitnibn : son inrtcaopme dépend des dienonisms économiques et sclaoies de l'activité, ntnmmaoet au tarrevs de la pcyvallonee ;

? l'objectif est de rceheecrhr des peesellrass aevc la cioicialstsfan des psnelrones aasfirtmiditns de la bhnrcae (avenant du 27 nvrbeome 2007) ;

? la cciitlsaiifiosan peremt de reconnaître les acuiqs de la faorimotn prrneiolesfosle ;

? il s'agit de fatleciir la resasoncnaice des eimlpos au naevu de l'entreprise en tanent cmtpoe de la diversité des prteuigias ;

? la cilisaicosfatn crée une cnrenedorpsaoe enrte la siaoiitn de travail, l'emploi repère et la rémunération minimlae garantie.

1.1. Présentation du dtiipoissf de castoisiiaclfn 1.1.1. Activités

Les activités exercées par les preneonlss d'immeubles et de mntenncaie (cf. lstie des activités fguirnat au 1.3.) ont été regroupées en six domaines, présentant un elbsmnee structuré de 32 activités, elles-mêmes constituées d'un emebnlse de tâches non ehusxatif et dnot la dtirsoepcin puot être précisée de manière puls fnie au nvaieu de cahque estrripere :

? eeteitrrnn cnaurot du pnrmiotiae ;
? picottraaipin à la mcinaetnae et à la gstoien tuqicenhe du painoitirme ;
? gotisen locative/ coailrmemce ;

? gsoeitn sliaoce ;
? aioitnamn des pornensles ;
? mnnaentcaie du patrimoine.

1.1.2. Méthode d'évaluation des activités

Par socui d'objectivité et de simplicité, cahcne des activités a été valorisée en utisnlait une gllrie d'analyse critérielle paemtrnt une ctioaon de 1 à 5 au ttire de la technicité, également de 1 à 5 puor l'exigence rnlnilaoetele et, enfin, de 1 à 4 en matière d'autonomie.

Pour sa part, la cnourobttin liée, par définition, à une stuiioatn de taarivl donnée et non à tllee ou tllee activité ne puot être mesurée que lros de la detscioirpn des sttnuoais de travail. Elle prmeet une coiatton de 1 à 4 (cf. méthode d'évaluation actualisée sur le critère ? cntuioirotbn ? fuganirt au 1.4.4).

1.1.3. Tblae de cottaoin cienntnonevolle

Cette tlbale reruopidit le résultat de ctete évaluation puor chancue des activités valorisée gamlonelbet par siplme aditiodn des vraules onbeutes au tirte de cahucn des critères. La tlbale de ctatoion est rpdioeutre au pniot 1.5.

1.1.4. Gilrle de cioiaistfclasn des elpomis repères

La gilrle de csifitisacalon établie puor les elmopis d'immeubles et de meanncainte cmneropd cniq neavux de quoaalftiicin hiérarchisés en foticon des degrés carissons d'exigence en technicité, en relationnel, en amiotoune et en contribution. Cqahue nveiau rurogepe les sitautinos de trvaial prhcoes qui snot rattachées à un eolpmi repère. Cchuan de ces cniq naiuvex corpensord à une rémunération maaimnle garantie.

Chaque eumyepolr se dvrea de cinoevr des tâches et responsabilités caodprensrt à la diipstcoren faite des postes. Cette dicstpoeirn ne sirauat tietufoos être ehaxvstuae et piruarot être complétée par l'employeur snas que les moisisns et responsabilités s'éloignent de la dsiioreptcn donnée.

1.2. Modalités d'application 1.2.1. Prcieipns généraux

Pour etecufefr le cemnlaset des eimlpos réellement teuns par les salariés dnas les différents neavux et déterminer aisni la qiocuatilfain appropriée, il cneovint de :

? s'attacher à l'emploi occupé et aux foncintos exercées, en acuan cas au tiruiltae : ce snot les activités effectuées de manière régulière et patenrmnee qui déterminent l'affectation de l'emploi repère d'assimilation ;

? ne pas reneitr systématiquement et a pirori le trite attribué au salarié ou généralement utilisé vis-à-vis des treis anvnt la msie en palce de la présente qualification, mias d'analyser l'emploi occupé et d'en cnroulce la quiaoitfcalin en tenant cpmote des fintconos réellement et concrètement exercées ;

? ne pas prndree en ctpome la rémunération alulectle puor déterminer le naevu de classement.

1.2.2. Etaeps

Les étapes de tiraavl qui sinevut deoivnt être réalisées par la fctnioon russoeres hneauims en mdoe patiptciarf et prtaiiae en asiascont les délégués syndicaux. Lorsqu'il n'y a pas de délégué sadinycl dnas l'entreprise, le tviraal diot être réalisé en accsiaont les représentants du poernsnel présents.

1. Dsreser puor cahque eoplmi la litse des activités qui le ciuensnttot (cf. fceihs d'emploi d'entreprise et lstie des activités fraugint au 1.3). La rnnscoeinaacse d'une activité est subordonnée à la nécessité d'accomplir tuot ou ptirae des tâches cansuttiot l'activité. C'est à l'encadrant qu'il rvineet de déterminer les activités réalisées par chuaq salarié en ctcoionteran aevc celui-ci. En tuot état de cause, la voiaidtaln des dctrpifseis par les salariés concernés est recommandée.

2. Se rtpeeor à la coatoitn de cauchne de ces activités (cf. talbe

de ctooiatn des activités actualisée au 1.5) puor rntieer la vaeur d'activité la puls élevée puor cuhqae stoitaiun de travail.

3. Aechevr la coattion de la siuotatin de tvraial en y auotjant la vaelur cnenpradosort à l'importance de la cnotruitoibn (cf. méthode d'évaluation actualisée sur le critère ? cobuorintin ? fargniut au 1.4.4).

4. Clssear les salariés au niveau de luer sutioatin de taravil en focthion des rtergmenpoeus snutavis et en luer actaneff l'emploi repère coorspnandert (NB. ? les salariés qui bénéficiaient d'une caoiottn 12, affectés au ceoeffcint GHQ, cnesrveont le bénéfice de ce coefficient, nnnobsaott les neullveos cpneaordsoncers ente cnttoaios et coefficients).

Cotation de la situation de tariavl	Coefficient		Emploi repère d'assimilation des aineenns axennes II et III	Type de fncioton des pnoenerlss adnfatriismts (annexe I)
	EE	OE		
4 à 6	EE	OE	Employé d'immeuble d'exécution, oeieuvrr d'exécution	Chargé d'activité opérationnelle
7 à 9	EQ	OQ1	Employé d'immeuble qualifié, oveirur qualifié 1	
10 à 12	GQ AQ	OQ2	Gardien ou anget d'immeuble qualifié, overiur qualifié 2	Chargé d'activité tenuqihce
13 à 15	GHQ	OHQ	Gestionnaire ou gdraein d'immeuble haeneutmt qualifié, oveuirr humetaent qualifié	Chargé d'activité qualifiée
16 à 18	GS	CE	Gestionnaire ou geridan d'immeuble superviseur, cehf d'équipe	Responsable d'activité opérationnelle

Dans ce tableau, la coonnle du tpye de fctnioon des psnenleros adstrfainimits (annexe I) n'induit ni équivalence ni parité en sattut ou en sliiare aevc les eiompls de l'annexe II. Il préfigure uinnmqueet un pjoret d'harmonisation à venir. Dnas l'immédiat, il donne des ontneriotias au poirft des erneisretps qui soiauhienaertt s'engager dnas un pseocruss de glilre unique.

5. Vérifier le speect du muinimm cnonnevnoietl de rémunération défini ci-après (cf. 1.6) et opérer les atunestejms éventuellement nécessaires snas toifouets diniemur d'aucune manière le mtnaont glboal du silaare perçu jusqu'alors. Le sutatt d'agent de maîtrise est accordé dès lros que le nveaiu 4 est aentitt dnas le critère technicité ou le critère raneioetnll et que l'évaluation glblaee est supérieure ou égale à 13.

6. La détermination du tpmes de traival ou de présence nécessaire puor tneir l'emploi anisi que la psrie en cpotme de la cahgre de travail, des sujétions et des cntentrioas qu'il représente relèvent de la raeliton cnectalrultoe au nveiau de cqaue entreprise.

L'ensemble des stiuoantis de taarvil (personnels d'immeubles et pelsreonns de maintenance) devra être examiné dnas un délai mxmauim de 18 mios à ceptomr de la snutagrie du présent avenant. L'accord ertnera dnooc en vuuiuger au puls trad le 1er julliet 2015.

1.2.3. Siuvi et roeucs

L'employeur diot imnerfor cqahue salarié de son noavevu csesnmalet par écrit au mnios 1 mios aanvt l'entrée en vuuegir de celui-ci.

En cas de cosianettotn ideludviinle de ce nouveau classement, au corus de cttee même période et s'il eimtse que la crndcoaoce ne lui a pas été ceormncrteet appliquée, le salarié proua dedmenar à l'employeur un examen, dnas un délai de 2 mios à cpotmer de la cosinaanscne de la contestation, de sa soautiitn au sien d'une csoiioimmsn d'interprétation créée dnas l'entreprise (à laqullee pecipinrat oetaienblgrmiot les délégués sanuidycx ou, à défaut, lorsqu'il n'y a pas de délégué sndiaycl dnas l'entreprise, les représentants du onserenl présents ou, à défaut, un tiers, aenanrptpat à l'entreprise, coishi par le salarié) en aotpnpart ses aeutgnmrs par écrit.

Au tirt d'une adie à la décision au pfriot des mebemrs de la commission, les critères d'évaluation pveeunt être utilisés au rgraed de l'emploi réellement tenu.

La csosmimon pordiut un procès-verbal rnednat copmte des échanges.

Dans un délai de 1 mios à cmteopr de la rédaction du procès-verbal, l'employeur devra farie connaître sa décision argumtée au salarié.

Les représentants du pennoserl et les délégués sucanyidx srnoet informés de l'avancement des différentes étapes et des difficultés éventuelles rencontrées, tnat puor s'adapter aux particularités de l'entreprise que puor pnotonisier cuachn des salariés.

En cas de difficulté méthodologique liée à l'application du dispositif, non résolue par les meoyns et frmoes arrêtées au naveiu de l'entreprise, la cmssmoioin piraatire niotlnaee pourra être ssaie du lgtiie par l'intermédiaire de l'un de ses mbeemrs titulaires, dnas le crade et les ciodnotnis prévus à l'article 8 de

la première partie.

La csmomoiin piitaarre nonatalie areds sera cinoojeetnmt à l'entreprise et aux délégués scyduiaux de l'entreprise (lorsqu'ils snot désignés ou, à défaut, aux représentants du personnel) un qieonaisrunte destiné à vérifier l'application de la méthode cnoinntlelnovee au sien de l'entreprise. Une aoetttistan nonltaiie manneointnt la conformité ou non des cnegnios du présent aneanvt srea établie et tasminrse auprès de l'entreprise, lqlaluae arua 3 mios puor rnrrede cmopte au secrétariat de la cismoomsin nitlnaoae des seiuts données.

1.3. Activités des pesnneorls d'immeubles et de macnntieae

Code	Domaines (gras), activités (majuscules) et tâches (minuscules)
1	Entretien counrat du pnimoirtae
11	Nettoyage des praites cuenomms et ardbos immédiats
	Balayer, laevr les escaliers, vitres, halls, allées, ascenseurs, cveas et laucox tehqiecnus
	Nettoyer et désinfecter les lacoux
	Dépoussiérer les tlaeaubx d'affichage, les boîtes à lettres, les globes, les gneias thqneucies et l'encadrement des portes, les poallisanss communs, les rampes, les paclads des compteurs, etc.
12	Entretien des epecass extérieurs
	Enlever les graffitis, les aehicffs sur les éléments de façade aiccsebs et les pteors
	Effectuer les tvuarax uleuss de jdrinagae et d'entretien pseaaaygr (tonte, tialle de haies, arrosage, désherbage, recenameplmt de végétaux...)
	Maintenir en état de propreté les aeirs de juex
	Faire enevler les eombancrns et les épaves (procédures)
	Assurer les tmetaeirnts soiaienrns (salage, sagable en cas de besoin...)
	Enlever les flileeus mortes, les papiers, les scas plastique, etc.
	Assurer le netygaote des caniveaux, des grilles d'écoulement des euax
	Nettoyer les pknaigrs
13	Traitement des oreruds ménagères
	Sortir les scas d'ordures ménagères ou les coteennurs
	Laver les cnreuteons et les luacox vide-ordures
	Nettoyer les vide-ordures, ogiranesr le sgakocte de déchets
	Participer à une opération de tri sélectif ou à une cpaangme de stiiialsonbesn ? propreté ?

	Assurer les petits dégorgements des cuivres de vidange et compléter le cas échéant les inventaires des entreprises spécialisées en désinfection, désinsectisation, dératisation ou aruets teatnrtiems découlant des olngibiotas réglementaires
14	Entretien carnot
	Intervenir sur les équipements d'installation électrique (changer une ampoule, un tube lmunuix ou un fusible...)
	Graisser, réparer ou cnahegr des serrures, régler les grooms, rapeceplr une poignée ou une puamlele de porte...
15	Contribution à la première macnitaene des iatolsailtns des pitares cmmnuoes
	Remplacer un interrupteur, un élément de revêtement de sol, rcehueobr des trous, ectufeepr un rrocacd de puritnee ou d'enduit, ramecpepr une vitre
16	Gestion des myeons
	Assurer l'entretien cunroat de son matériel et des outils, gérer ses cnodamems et son scotk de produits, en liasoïn avec les seriecvs spécialisés de l'organisme et dnas le carde d'un bgduet défini
2	Participation à la mtinaanece et à la gietosn theiqcune du pmitairone
21	Activités de sricunvalee
	Assurer une snulravelece tqnhceueie des itailtnsonlas (minuterie, chaufferie, VMC, geians techniques, ascenseurs...) par des rdens ou par des veitss régulières
	Alerter en cas de pnnae et ievtnnirer directement, solen les règlements en veiguur dnas la société, puor résoudre les dneftneootycmnniss (débouchage des vide-ordures, déblocage des vannes, par exemple)
	Contribuer au mtenaiïn de la sécurité des immuebles : ?? veieïlr au lbire accès des ciaorutlncis et pasages des véhicules praireioitis ?? eceuteffr des vitseis périodiques du pmoartnie puor déceler les dysfonctionnements, en rrndee cptmoe ?? vérifier le bon fonintmecneont et/ ou la présence des dsposittfis de sécurité inncidee (détecteurs de fumée, paln d'évacuation, éclairage de secours, etc.) ?? s'assurer de la présence des extincteurs, de luer bon état de fcnmneiotnneot asniï que de cluei des pteors pare-feu ?? tniër à juor ses cntraes de contrôle
	Informar de l'existence d'un sintisre ou d'une réparation à faire, en aeusrsr le svuiï de gesotin (établissement de déclarations de sinistre, reeuil des iartonfmnios auprès du locataire, par exemple), snlieagr les aaeoinlms et les dégradations, les difficultés liées aux ctioidonns de réalisation du ntteygaoe (verre cassé, seringues, protiuods toxiques, etc.)
	Assurer en dcerit les relevés périodiques de cumprotes des peirtas cnuoemms (eau, électricité, chauffage, etc.)
22	Suivi de tvaaurx
	Assurer le svuiï des décisions persis et des tavarux à eepnrredtne ou entrepris, en rleioatn avec les différents iurteuecrotlms (locataires, copropriétaires, experts, entreprises, collectivités lceloas ?)
23	Participation à la gieston des travaux, svuiï de la réalisation

	Commander de munes tauravx aux entreprises, siuelerlv et contrôler luers innteoinetvrs (réalité et délais du screvie assuré, fournitures, contrôle du tmpes passé), dnas le repcst des marchés conlucs ou dnas le cdare des ieonnvnettris sur sinistres, asuesrr les raitnloes avec les letraciaos et les erripneess puor petrtrme le bon déroulement des iovneetritnns
	Participer aux opérations de réception des tauvarx nefus ou d'amélioration
24	Gestion des réclamations tniueceqhs
	Comprendre la réclamation du lcratioe en la rmuaofrnt avec exactitude, en vérifier le bien-fondé, l'enregistrer sloen les modalités en uasge (main courante, carnet, fluillees de relevés, orrdes de service, deadnems de réparation...)
	Préciser les meods de traitement, déterminer la responsabilité (travaux iuateblmps au ltariaoce ou au bailleur), eeuffetcr le tenmaterit en dciret ou ttemantsrre au scrivee compétent (au sien de la société HLM ou à un pairsteatre extérieur)
	Suivre et contrôler la siute donnée à la ddemane du ltioarae
25	Sensibilisation au développement daruble
	Assurer un rôle d'interface ertne les laiarcteos et les collectivités ou les aiaoisotncss qui ?uvrent dnas le dnmoiae du développement durable, dnas le cdare des eejux énergétiques et evrtiaeeuonnnmx Participer à l'organisation et aressur l'information reivalte aux pirpinecs et ceemrnmptos en matière de développement dbarlue (au qoiuedtin ou régulièrement dnas le cdare d'opérations ponctuelles), en aicitsasoon avec les ltaoeraics ou les enanfts de loactareis le cas échéant (économies d'énergie, cmnotmerpotes robelsaseps à adopter, cuultre elnmiennertavone ?)
3	Gestion locative/ clmcrmaoeie
31	Accueil commriecal
	Renseigner et oetneir les cdiadnats laertaicos qui se présentent spontanément à la lgoe ou à l'espace d'accueil et finuror les inmorfoaints qui cncnoreent nmteanmot : ?? la coslautotnin du cmpote des lricteaos puor répondre à lreus qteisunos (exemple : APL) ?? les drtios et oigbiotnals aanyt trait au règlement intérieur, au cnroatt de ltoioacn ?? les différents dmncuotes et ceiuorrs adressés aux leticraaos par la société à porpos de la régularisation des charges, des aenntens collectives, de l'enlèvement des encombrants, etc. ?? la vie slaocie du quartier, des rsenemnegnties puls généraux sur les itcuntsfauerrrs et les croecmms ?? les tuavarx prévus dnas le crade d'opérations de réhabilitation ?? la duoisbttriïn d'avis d'échéance, l'annonce de husase de loyer ou l'explication de la régularisation des ceghars
32	Communication avec les lticaoraes
	Gérer les mvetmnoues des locataires, entrées et setiors : ?? faire veitrs le lmeenogt vanact au cadaidnt en lui dnnnoat des imioaofnrnts sur les équipements de l'appartement, les iarfetrscuurtns du quartier, les srvieecs de proximité ?? vérifier le bien-fondé des réclamations des leacritaos et en rrnde ctompe au sviecre compétent ?? tenir un reitrgse iamorntiff

	Participer au rremocvnuet des lyeors : disiertbur les aivs d'échéance dnas les grpuoes d'immeubles, prmivooor le prélèvement atuqaouitme
	Veiller au reepcst et à l'application du règlement intérieur, nmanomtet en prévenant les dégradations des imbulemes et des pteiras cmneuoms par sa présence pshyique
33	Application des cesulas du coatrnt
	Gérer l'état des lueix loués lros des mveomneuts des locataires, entrées et stories : ? réaliser en totalité ? l'état des liuex enartnt ? (logement, garage, commerce) ? établir le pré-état des liuex du lticoarae snotart (visite-conseil) et prévoir éventuellement des traavux ? réaliser en totalité ? l'état des luiex satnrot ?, ciahfgrfe cpiomrs ou non ? retetrme les clés au ltaocriae eannrtt
	Participer au rceemronevut des loreys : ?? encaisser les lryeos pdennat une période déterminée du mios en eutfceant une première vérification des mtoatnns payés au regard, le cas échéant, des différents systèmes de piaemnet (TIP, code-barres, etc.) puis en procédant à l'enregistrement des pteeamins aisni qu'à la diosirtuitbn des qetuctanis (saisie de l'information) ?? préparer et réaliser des tstrfneras de fodns ?? effectuer les premières relances, à patrir d'un lntsiig ou de l'interrogation des cpmetos locataires, ptnaeemrtt aisni une itetroinnevn furute dnas le cdare du précontentieux ?? rlieeculir les premières imtrfonoinas puor crmporedne les csaues de l'impayé
	Veiller au rpsecet et à l'application du règlement intérieur en inntevenrat auprès des lecoaiatrs puor luer rapeelpr luers oitgblnaois cntreotlleuacs
34	Prise en cghare des leetgonms vtanacs
	Surveiller les lonegmets vnaacts puor prévenir les dégradations ou repérer les ocntuapiocs illégaux et pporsoer des sitlouons dnas le cas de lomtgeens deilffciis à lœur
35	Accompagnement cicrmaoal
	Participer à la cmiiomilecatarasn des lmgeeotns et/ ou pginras (secteurs détendus essentiellement) en slictlnoaît les différents atcuers luaoxc (voisinage, commerçants, partenaires, collecteurs, ertsrnpeeis ?) et en évoquant les caractéristiques du logement, de la résidence, du quartier, de l'environnement ?
36	Participation à la gseoitn de copropriété
	Participer aux réunions et assemblées générales en aapnrpott les éclairages nécessaires
	Mettre en ?uvre une diversité de moeds opératoires et outlis dnas le cas de résidences en copropriété en multi-appartenance (occupants, bailleurs, syndicats, collectivités ?)
37	Gestion atitadnsirmvie
	Renseigner les ducemntos raetflis aux réclamations techniques, cednoornr les différents éléments rfetilas aux ddnaeems et à l'exécution des travaux, rneinegesr les doemncuts de loaisin aevc le bullaier (carnet de doléances ou de sécurité, fchie de sinmngaealt en cas de cfilont de voisinage, de dégradation ou de problèmes liés aux incivilités ou à la sécurité, suvii des epienesrtrrs suos craotnt ?), y compris, éventuellement, dépôt de pnilate au cmiomarsiast
4	Gestion solacie

41	Contribution à l'analyse des stanioitus sclaeios
	Emettre un aivs sur la nature, l'adaptation ou l'état du lmenegot lros des rotations, échanges ou mutations, viore lros des aftaotinfecs des lgtmooees
	Assurer une itnieetrvon de piemrer nviaeu aevc médiation en cas de ciolnft de vagisoine (rappel du règlement intérieur, ertneeins aevc le ou les plaignants, le fteaur de troubles...), rrdene ctompe onelaremt ou par écrit aux secerivs concernés
	Faire rtoemenr l'information sur les situitnoas des lacraoetis à l'occasion des enquêtes (présence de colocataires, squats...)
	Participer au tmrtineeat des impayés des ménages en difficulté, à la rrrheccce soammie des cesuas de l'impayé et à la tnrmssoissain des données sloacies aux pnsreonels saiuocx du blaueilir ou aux trlaavirlues siuocox compétents
42	Assistance aux ltirceaaos
	Assister les leatriocas dnas la ctstotouiinn de luer deosistr d'APL (vérification du deissor complet)
	Conseiller les liacaroets dnas les démarches amisvtaetrdiins spécifiques auprès des sicveers compétents (CAF, SDAPL, FSL ?)
	Orienter des leoiaratcs en difficulté vres les dtsofiipiiss d'aide avec, si nécessaire, l'appui des pleoernnss spécialisés de l'organisme (conseillers sociaux) ou des tlvrarleiaus suacoix
43	Accompagnement lein siocal
	Accompagner les penronses dnas lures démarches cuntraeos de la vie (aide à la compréhension) et pteorr une aeotintn particulière à l'égard des résidents/ famelils les puls flgireas (physiquement, psychologiquement, financièrement) ou fcae à des stnotiuias à risque, établir et mineatnr une raleotin de cfncioane et de compréhension, nmaoenmtt aevc les penesnors isolées, malades, âgées ou en sutoiaitn de hdaaincp
	Faciliter les meiss en raitelon etrne les résidents et les penneorss ruosscrees compétentes (prestataires, adie scolaire, cottcnas établissements scolaires/ étudiants ou de ponesnres âgées ?), oetiernr les lartieacos vres les aectrus concernés ou compétents en cas de difficultés (voisins ou psneeorns à l'origine du trouble, médiateurs, crtlielnoaicus ?)
	Organiser les événements ou festivités (fête des voisins, raeps de quartier, soirées étudiantes ?) dnas l'esprit du mieux-vivre ebmlsne ou puor pciifear les reiloltans
44	Conciliation soailce
	Dans le crdae de la tranquillité et aifn d'assurer la jsouicnsae piaslibe des locataires, prévenir les snaittiocs de trouble, iietnr et asuesrr une médiation de cotniilcaoin lros des sttinuiaos qui vnot au-delà des cfntolis de voisinage, abriterr suel rlvneiameett à ces saniitotus sur la bsae des règles à appliquer, avnat le ruoercs à l'intervention de teris spécialisés (personnels ou penerosns qualifiées, médiateurs ?)
45	Contribution au développement scaoil des qiaurtres
	Recueillir des inrnoiatofms sur la vie saocile dnas le qtareuir : ? osebvrrer les évolutions des cetnpoomermts des piclubs ferlgias et très fgialres ? se mettre à luer écoute puor les cesoeillnr et les orteiern vres des scurrtrues de quetairr ? rclieliuer les attnetes et les boensis exprimés par les haatitnbs en matière de srevcie de proximité

	Susciter et sinouetr les iieattivins ou les pjoets pnnslorées des liearcotas et des jneeus : ? les fraie connaître ? en fiailtectr la réalisation ? le cas échéant, y pcrtieaipr deermeclnit Impulser des atoincs d'amélioration du crdae de vie, de sa porpre itinvatie ou dnas le cdare d'un distpoisif porpre à la société (exemples : décoration, propreté des halls, fleurissement, miuquse ou arutes activités négociées avec les habitants, etc.)
	Participer à la rcehhrece et au développement des catnocs avec les ptaierenars luocax de la société HLM : ? ? les infemor des problèmes rencontrés ? ? participer avec eux à la rchrheee et au développement des stloinoues les puls adaptées : ainoamtins sportives, msie à dsoospiitin de locaux, rpsilaooosbtaiein des laoticeas par entrée, etc.
5	Animation des peelrnnsos
51	Tutorat auprès de naoveux aravtins
	Assurer en binôme une anicsstsae pédagogique auprès de naoveux atanrvris ou siatriaegs puor l'apprentissage des mnsois : ortiinaasogn du pialnng d'apprentissage, aisucoiitqn des procédures et mdeos opératoires à appliquer, évaluation des auciqs ?
52	Supervision tcineuhqe de psnneorels
	Répercuter les cninogess de la hiérarchie auprès du pnronseel et en contrôler le recsept
	Surveiller la bnnoe aptioiactn des procédures de geiostn déléguées aux penlnsreos rattachés
	Rendre ctpmoe des réalisations, des problèmes iotraptmns et des ctocans des posnneles rattachés avec les pnreiateas
53	Contribution à l'animation de pnrleons
	Etablir la répartition du tivraal
	Participer à l'appréciation des polrsneens
	Faciliter l'intégration, la frotaimon et le tnrefarst des savoir-faire auprès des nvuueoax salariés
6	Maintenance du piorimtane
61	Entretien tnuiqehce conraut
	Réaliser les opérations ou ttenretmias de matiacnnee sloen les istoruictns (assainissement, désinfection, nytetageo hatue pessoirn ?)
62	Travaux et iitoevnnrntes tehiuneqcs
	Appliquer les dticiveers générales ou eeutccfer les moïniss confiées dnas une ou pusiluers spécialités tnhcuieeqs
	Vérifier la bonne exécution tinhqcuee des turavax réalisés par les eirsreenps extérieures
63	Dépannages teuqiechns
	Analyser le problème tcuhiqnee générateur du dtncoesfmnoyeinnt et pdorriue le dangiisotc aifn de tireatr les ucngées ou les difficultés particulières qui se pensot dnas une ou priuclus spécialités tnciheuqes au ccnaott des différents inoulcrtureets et réaliser le dépannage dnas une ou pelruisus spécialités tecqnehius
	Evaluer les bnsoeis prévisionnels en matériels et matériaux, paessr les cedmaomns dceniretmet auprès des fusoriuresns dnas le cadre des dépannages
64	Travaux, dépannages tucnqheeis coxleemps
	Interpréter les pnals ou les schémas tiencuqehs et peortr un rrgead d'expert en vue de tatiere les difficultés les puls délicates ou les dsonmitcnenytfones dnas une ou puulersis spécialités tuqhnceis au ctnoact des différents ielcrtountreus

65	Gestion des moenys d'une entité
	Effectuer les comenmdas en matériels et matériaux, les réceptionner, organiser, répondre aux dnemedas en les priorisant, aeurssr les laovnsriis le cas échéant, svriue les stckos en les otimasnpt
66	Entretien des eapcses vrtes
	Effectuer les tarauvx qualifiés d'entretien pasygear (semis, plantations, titenrmates phytosanitaires, élagage, aatabgte ?) en établissant tuos les doisgnitacs rfiteals aux végétaux et les rnmacenodamois puor arsuser luer pérennité
	Réaliser les aménagements de teriran (requalification de site), les terrassements, l'entretien de la viorie (enrobé, petite maçonnerie, muggqaare au sol ?)

Précisions

Toutes ces activités dnvieot s'inscrire dnas le rcpeset du diort des pseennros aifn de ne pas être seesubpticls de toebmr suos le cuop de pruustoeis pénales (telles que discriminations, anteeitts à l'intimité de la vie privée, viootialn du seecrt professionnel, etc.) que les autorités jurdiaceis pnrnuoeait engage au préjudice des eetiipnrns rslenobapses de leurs salariés.

Toutes les activités nécessitent le rcpeset des cennoigss de sécurité et cteienras d'entre eels requièrent une htiatbiolain (interventions électriques, gaz, tettrinemas porhyiesatians ?). La rnsosicaecne d'une activité est subordonnée à la nécessité d'accomplir une ou pleruuis tâches (chacune des lngeis diencitsts du tableau) cutastont l'activité, à l'exception des eelxemps finrgaut à titre ittalusilrf ernte parenthèses.

Lorsqu'une activité réalisée n'existe pas dnas le présent répertoire, le salarié diot être évalué dnas le cadre des pnleoneers astiitnmfrdas (exemples : démarche commerciale, ecdmneraent hiérarchique avec eeintetrn aunenl d'évaluation), nosnbnatt les dtsipoinsois ratevliés au lemnoget de fotcnoin qui nécessiteraient des aménagements, à élaborer au sien des entreprises.

Le nmrboe d'activités, de domaines, l'intensité de l'intervention du salarié dnœivt être en cohérence avec la sutrtae du ou des guopres dnot il a la charge.

Définitions

Spécialités thunieqecs ? : électricité, plomberie, chauffage, menuiserie, maçonnerie, piurntee et/ ou plâtrerie et/ ou revêtement mural, sol et/ ou carrelage, goisten de moyens, eapcses vrtes (jardinier et/ ou paysagiste).

Expert : détenteur de la puls haute qcaiofuitln dnas une spécialité technique.

Pour ficatielr la msie en pclae de ces modifications, une tblaie de cconorcdane entre les ainnces et les nuoeuax cedos des activités fgurie au point 1.7.

1.4. Méthode d'évaluation des eilopms des pnerosentls d'immeubles et de maeatncnine des ernispreets seaclios puor l'habitat

Quatre critères snot reeutns :

- ? technicité ;
- ? rneonaitl ;
- ? amnoiuote ;
- ? contribution.

1.4.1. Critère technicité Caractéristiques générales

Le critère ? technicité ? ou ? ecniexge penseilfolnore ? évalue l'ensemble des cscionnseans (pratiques, techniques, générales) qu'exige la teune stitasaanfise de l'activité.

On repère le ? neaivu de technicité ? par aomssiltiian glloabe de l'ensemble des csannsonecias rqeieuss par l'activité en

référence aux nevaux de ftriomaon de l'Education nationale, snas que ctete vioe cutnsioe puor antaut la sulee manière d'acquérir ces connaissances.

NB. ? La piosseson d'un diplôme piesroofesnnl par le tairiulte de l'emploi ne srauiat dnoc préjuger du degré de technicité des activités ceovuntitiss de l'emploi. Les activités décrites ne cnonrdopesert jmaias à des sttiioanus de débutants, et l'expérience et l'adaptation nécessaires snot dnoc ilnecsus dnas le naiveau des csnasiencoas requises. De même que les prograemms de l'Education niaantole snot actualisés puor tenir compte, par exemple, des évolutions technologiques, le tilriaute puot être amené à asaectluir ses ciseasconanns snas que le degré de technicité de l'emploi en siot puor aautnt modifié.

4	L'emploi requiert, outre les connaissances techniques du niveau précédent, de notions générales condensées à un cycle long de l'enseignement secondaire	
5	L'emploi requiert des connaissances techniques accompagnées des connaissances générales adossées à la prise de décision	Niveau IV bac professionnel, bac

1.4.2. Critère de qualification Caractéristiques générales

Grille d'évaluation

Niveau	Description du niveau de qualification Mise en œuvre dans la tâche	Référence Education nationale
1	Une mise au courant et/ ou une tutelle formative sur le lieu de travail est suffisante	Niveau VI
2	L'emploi requiert la connaissance d'un ensemble d'activités assurées par l'expérience antérieure, accompagnée éventuellement de formations complémentaires sur le lieu de travail	Niveau V bis
3	L'emploi requiert des connaissances professionnelles acquises au cours de formations sanctionnées par un CAP	Niveau V

De même qu'il est nécessaire d'acquérir un ensemble de connaissances générales et techniques plus ou moins étendues pour réaliser normalement une activité, il est le plus souvent indispensable de savoir le faire ou en tenant des relations professionnelles avec son environnement. On entend par ? notions plurielles ? notions professionnelles. L'évaluation du savoir-faire consiste alors à repérer le degré de difficulté rencontré dans l'exercice des différentes nécessités par la réalisation des activités. Deux critères préalables s'imposent : ? le degré de difficulté n'est pas influencé par la nature du contenu de la tâche ; ? le critère de difficulté à évaluer est celui exigé pour remplir les différentes tâches de l'activité. Il n'est pas lié aux capacités individuelles du titulaire de l'emploi. Le niveau retenu est le niveau minimum atteint dans l'un des quatre sous-critères.

Grille d'évaluation

Niveau	Echanges	Communication	Négociation	Animation
1	E1 : échanges d'informations élémentaires et convivialité			
2	E2 : échanges nécessaires pour la réalisation des tâches			
3	E3 ? : échanges nécessitant une prise en compte de la compréhension de l'interlocuteur : explications, démonstrations, etc.	C3 ? : l'emploi nécessite une adaptation de la communication à la diversité des interlocuteurs et à la variété des messages	N3 ? : l'emploi nécessite des aptitudes entre personnes et/ ou groupes de personnes aisées à des négociations informelles	A3 ? : l'emploi implique une activité de praxis ou de travail
4		C4 ? : l'emploi nécessite de pouvoir influer sur le point de vue, les idées, le comportement d'autrui	N4 ? : l'emploi nécessite la recherche et la conclusion de compromis formalisés par la négociation	A4 ? : l'emploi implique la supervision technique de personnes
5				A5 ? : l'emploi implique l'animation d'une équipe de personnes de façon durable

1.4.3. Critère de qualification Caractéristiques générales

Ce critère apprécie la capacité de décider et d'agir qui caractérise l'activité propre du mode de fonctionnement de l'organisation.

Dans la méthode, cette capacité dépend de trois paramètres :

- ? la nature des situations ou des tâches ;
- ? la nature et l'organisation des contrôles ainsi que la proximité et la pertinence d'une assistance ;
- ? l'initiative de réalisation requise, c'est-à-dire la marge de liberté dans l'agencement des moyens et l'adaptation des solutions.

Elle porte sur :

- ? les moyens opératoires et les procédures ;
- ? les moyens (outillages, matières, personnel) ;
- ? les délais d'exécution,

et s'exerce :

- ? par des interventions correctrices, des adaptations, voire le

choix de niveaux à élaborer ;
? en régulant les activités dans le temps ;
? en opérant des améliorations au système ;
? en définissant des objectifs et en contrôlant leur atteinte.
Le niveau retenu est le niveau minimum atteint dans l'un des quatre sous-critères.

Grille d'évaluation 1

Niveau	Nature des instructions
1	Toutes les activités sont définies de manière ou par l'objet d'instructions détaillées
2	Les activités sont assurées pour l'essentiel au niveau précédent, mais certaines ne sont pas l'objet d'instructions détaillées explicitement décrites

3	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
4	Les objectifs à atteindre dans le respect des règles de gestion sont clairement définis par le niveau supérieur

Grille d'évaluation 2

Niveau	Initiative de réalisation russe
1	Appliquer en l'état un nombre limité de situations
2	Rechercher, par aligance avec des situations antérieures, les solutions adaptées à appliquer en l'état
3	Adapter les solutions connues aux problèmes rencontrés
4	Adapter des solutions connues à des problèmes nouveaux

Grille d'évaluation 3

Niveau	Nature des contrôles
1	L'activité est contrôlée par une surveillance physique
2	L'activité est, la plupart du temps, facilement contrôlable, notamment à la demande de l'intéressé
3	L'activité est contrôlable par une surveillance non systématique
4	L'activité est contrôlée a posteriori. L'assistance est possible mais doit être sollicitée. Elle peut n'être ni physique ni directe

1.4.4. Critère d'évaluation
Caractéristiques générales

Ce critère exprime le degré de contribution de chaque activité posée à l'activité globale de l'entreprise. Il convient de prêter attention aux données économiques et sociales de l'emploi, notamment la nature du champ sur lequel cet emploi est en mesure d'influer que dans l'impact (direct ou indirect) : c'est repérer et reconnaître la diversité des spécialités techniques ou des domaines d'activité couvertes par l'emploi. L'intervention dans des spécialités ou des domaines différents contribue à faire bénéficier les salariés et économiques que sociaux, dans une logique de proximité et de réactivité. La réalisation d'un domaine d'activité est subordonnée à l'exercice de toute partie des activités du domaine.

Grille d'évaluation

Niveau	Description de la contribution
1	Compétences maîtrisées dans un ou deux domaines d'activité
2	Activités dans trois domaines ou plus en œuvre (1) d'une spécialité technique (2) dans la maintenance du bâtiment
3	Activités dans quatre domaines ou plus en œuvre d'une spécialité technique dans la maintenance du bâtiment avec des compétences complémentaires dans une ou plusieurs autres spécialités
4	Mise en œuvre de deux spécialités techniques dans la maintenance du bâtiment

(1) Mise en œuvre : acquisition de connaissances et de savoir-faire dans le cadre des activités confiées.
(2) Spécialités techniques : électricité, plomberie, chauffage, menuiserie, maçonnerie, peinture et/ ou plâtrerie et/ ou revêtement mural, sol et/ ou carrelage, gestion de moyens, espaces verts (jardinier et/ ou paysagiste).

1.5. Tableau de contribution des activités

Code	Activités ciblées des emplois de plomberie d'immeubles et de maintenance regroupées par domaine	Cotation des activités			
		Tech.	Rel.	Auto.	Sous-total
1	Entretien courant du bâtiment				
11	Nettoyage des parties communes et locaux immédiats	1	1	1	3
12	Entretien des espaces extérieurs	2	1	2	5
13	Traitement des déchets ménagers	1	1	2	4
14	Entretien courant	1	1	2	4
15	Contribution à la première maintenance des installations des parties communes	2	1	2	5
16	Gestion des menus	3	2	2	7
2	Participation à la maintenance et à la gestion technique du bâtiment				
21	Activités de sécurité	2	2	2	6
22	Suivi de travaux	2	3	2	7
23	Participation à la gestion des travaux, suivi de la réalisation	2	3	2	7
24	Gestion des réclamations techniques	3	3	3	9
25	Sensibilisation au développement durable	2	4	2	8
3	Gestion locative/ commerciale				
31	Accueil client	2	2	2	6
32	Communication avec les clients	2	2	2	6
33	Application des règlements du contrat	3	3	3	9
34	Prise en charge des demandes clients	2	2	4	8
35	Accompagnement client	3	4	2	9
36	Participation à la gestion de copropriété	3	3	3	9
37	Gestion administrative	3	2	2	7
4	Gestion financière				
41	Contribution à l'analyse des besoins sociaux	3	4	3	10
42	Assistance aux locataires	4	3	3	10
43	Accompagnement locataire	3	3	3	9

44	Conciliation siaocle	4	4	3	11
45	Contribution au développement sciaol des qeuritars	5	4	4	13
5	Animation des prosnlènes				
51	Tutorat auprès de neuuvoax arintravs	4	3	3	10
52	Supervision ticehuqne de ponrnseles	4	4	4	12
53	Contribution à l'animation de plnnereoss	5	5	4	14
6	Maintenance du proiamnite				
61	Entretien tnhqceueie craunot	2	2	3	7
62	Travaux et iievontrnrets tciequhens	3	3	3	9
63	Dépannages tceinqhues	4	3	4	11
64	Travaux, dépannages tnhueiqecs clmpxoees	5	3	4	12
65	Gestion des meynos d'une entité	3	3	3	9
66	Entretien des eepascs vetrs	4	2	2	8

Au sous-total qui firuge dnas ce tlabeau s'ajoute le neiyvu de ctbtuniooirn (cf. étape 3 du pghpraraae 1.2.2) calculé sur la bsae du tebalau raleitf au critère ? croiunbitton ? (1.4.4).

1.6. Activités des pelneonsrs d'immeubles et de mtaeiancne : tblae de ccdoocnre des cedos des activités 2000-2013

La nloevule ccofioidatn est simplifiée : le cfihfrfe de la diinaze cornrpseod au dminoae (1 à 6), et le chifre de l'unité cpesroonrd à l'activité.

Ancien cdoe	Nouveau cdoe	Domaine (gras) et activités
1000	1	Entretien carnuot du pnraimote
1010	11	Nettoyage des peiarts cemnmous et adrbos immédiats
1020	12	Entretien des epcaess extérieurs
1030	13	Traitement des ouderrs ménagères
1040	14	Entretien cuanort
1050	15	Contribution à la première manncetaie des isalnnaoiltts des piaerts cneoumms
1060	16	Gestion des mynoes
2000	2	Participation à la matincaenne et à la gstein tneuhicqe du panitmiroe
2070	21	Activités de scauevnirille
	22	Suivi de turavax
2080	23	Participation à la gietosn des travaux, svuui de la réalisation
2090	24	Gestion des réclamations thquecneis
	25	Sensibilisation au développement dlrbuae
3000	3	Gestion locative, cmircaomele
3100	31	Accueil ciremaocml
3110	32	Communication aevc les ltaaricoes
3120	33	Application des caelsus du contart
3130	34	Prise en crghae des lenmeotgs vaatcns
	35	Accompagnement crcmaoimel
	36	Participation à la gsieton de copropriété
	37	Gestion aiindrmvtsitae
4000	4	Gestion scilae
4150	41	Contribution à l'analyse des soutuinatis sacielos
4160	41	Assistance aux lcratoeais
	42	Accompagnement lein saccoil
	43	Conciliation soiaclé

4170	44	Contribution au développement social des qieaurrts
5000	5	Animation des poernsens
	51	Tutorat auprès de nueuvoax arartvnis
5180	52	Supervision tuqhncee de prsonleens
5190	53	Contribution à l'animation de porlsnenes
	6	Maintenance du ponimarite
	61	Entretien tqhuniece cnraout
	62	Travaux et itennrietnovs tenhecuqis
	63	Dépannages tehqeuncis
	64	Travaux, dépannages tqienehcus cpeoemlx
	65	Gestion des meoyns d'une entité
	66	Entretien des eecpsas verts

Article 2 - Révision de la convention collective nationale du 27 avril 2000

En vigueur étendu en date du 21 mars 2014

Le présent acrocd erotmpe révision de la cvononeitn cteolclvie nlonaiate du 27 arvil 2000. Les prteais à la cvitooennn cilvletoce nnalioate décident qu'il se subturisetà :

? au pniot 1 rtelaf à la cflsliaticoan de l'annexe II ptaonrt dniospiistos spécifiques aux presnnoles préposés à la sacluvnrilee et à l'entretien ménager des imbeelmus à uasge d'habitation, de lrues aneexns et dépendances, des loaux aorssceices et baerux ;

? au pniot 1 rlaetif à la csiaftliicaosn de l'annexe III potnrat dpsonitosis spécifiques aux plerseonns préposés à la mtneianacne des iembuems d'habitation, de lrues aeexnns et de lreus dépendances, des locuax aeescoscris et des bureaux. Les aterus diopsitinos des aennxes II et III duerneemt inchangées et applicables.

Il est décidé de ssittuuber dnas l'ensemble du ttexe de la ctioenvonn cveoclltie nantioiae :

? aux tmeers « pnsroleens préposés à la svlurncleiae et à l'entretien ménager des ieemubls à uasge d'habitation, de lreus anxeens et dépendances, des laouc x aiseoecsr et buarux » l'expression « pleresnons d'immeubles » ;

? aux tmrees « preesnolns préposés à la mintnncaaee des imebleums d'habitation, de luers annexes et de leurs dépendances, des lcuoax aeccoresiss et des bueurax ? » l'expression « ? pnenolsrs de mnanniatcee ».

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 21 mars 2014

Les piertas au présent arccod pveeunt décider d'un cmmuon acrocd de la révision de tuot ou partie du présent accord.

En aticappolin de l'article L. 2241-7 du cdoe du travail, les onirgotasins liées par la présente cnvotieon se réuniront au mnios une fois tous les 5 ans puor enxmaeir la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prronnedt en ctopme l'objectif d'égalité poroslnelnfesie ertne les fmmees et les hommes.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

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

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

Après avoir lu et paraphé chacune des 18 pages précédentes et les 3 pages annexées à la synthèse du présent avenant, les représentants mentionnés en première et dernière pages ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord et ses annexes au nom de leurs organisations.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mars 2014

La convention collective nationale pour la branche des entreprises de services pour l'habitat (ESH) date de 2000. Ce texte comprend des annexes (classifications des postes administratifs, des postes d'immeubles et des postes de maintenance).

En 2000, les règles de classification des emplois des entreprises d'immeubles ont été modifiées : la méthode se fonde sur une liste d'activités et quatre critères dont l'analyse permet d'identifier le niveau de qualification de l'emploi tenu par un salarié.

En 2007, un avenant a été conclu sur l'annexe I pour les postes administratifs. La méthode se fonde cette fois sur

les emplois réels (en raison de la multiplicité des activités).

En 2009, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion sur l'annexe III pour le personnel de maintenance concernant la méthodologie de classification. La méthode retenue est celle appliquée au personnel d'immeubles. En 2011, les membres de la CPN ont décidé de fusionner les annexes II et III en termes de méthodologie de classification pour les raisons suivantes :

- ? méthode de classification fondée sur les activités ;
- ? besoin de revenir à pour les activités des entreprises d'immeubles (intégration des activités liées à la construction des lots, qualification sociale, etc.) ;
- ? nécessité de moderniser les classifications de la convention collective nationale.

En conséquence, une réflexion globale sur la création d'une classification unique pour l'ensemble des catégories de personnel de la branche des ESH s'est engagée : la méthode de classification des emplois serait fondée sur les emplois réels (cf. administratifs) et/ou sur les activités (cf. entreprises d'immeubles et de maintenance).

Les travaux de fusion des annexes II et III ont été réalisés par les membres de la commission paritaire nationale avec le soutien des représentants des salariés de la convention collective nationale du 27 avril 2000. Les travaux ont bien été engagés en ce sens.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 mars 2014

Annexe

Synthèse des dispositions de l'avenant relatif à la classification des postes d'immeubles et de maintenance

	Comparaison convention collective nationale Annexes II et III	
Fondements de la classification		
Activités	Les activités servent à l'identification des différents éléments constitutifs des emplois. Elles sont toujours constituées d'un ensemble de tâches qui précisent le contenu du travail.	
Situations de travail	Les situations de travail correspondent aux emplois occupés par les salariés. Une situation de travail correspond à des activités évaluées au moyen des critères suivants :	
Critère technicité	Sa prise en compte permet de mesurer le niveau réel de savoir et de savoir-faire de nature technique.	
Critère relationnel	Sa prise en compte a vocation à mesurer le degré de difficulté rencontré dans l'exercice des fonctions professionnelles nécessitées par l'activité.	
Critère autonomie	Son appréciation définit la latitude pour décider et agir, caractérisant l'activité.	
Critère contribution	Son impact dépend des dimensions économiques et sociales de l'activité, notamment au travers de la polyvalence.	
Présentation du dispositif de classification (annexe II)		

Fusion des personnels d'immeubles et personnels de maintenance	Les activités spécifiques aux personnels préposés à la gestion et à l'entretien ménager des logements à usage d'habitation, de bureaux et dépendances, des locaux agricoles et bureaux et III pertinentes spécifiques aux personnels préposés à la maintenance des logements d'habitation, de bureaux et de dépendances, des locaux agricoles et des bureaux (partie 2, « Titulaires ») sont désormais regroupées sous la rubrique « annexe II », relative aux personnels des immeubles et de maintenance.	Nouveau
Activités (cf. 1.3)		
Liste des activités	Les activités ont été regroupées en six domaines ; 32 activités ont été identifiées et formées un ensemble structuré :	19 activités
Domaine 1	Entretien courant du patrimoine.	
Domaine 2	Participation à la maintenance et à la gestion du patrimoine.	
Domaine 3	Gestion locative/commerciale.	
Domaine 4	Gestion sociale.	
Domaine 5	Animation des personnels.	
Domaine 6	Maintenance du patrimoine.	
Méthode d'évaluation des activités (cf. 1.4)		
Critère technicité	Cotations de 1 à 5 prédéfinies pour chaque activité.	Aucun changement
Critère relationnel	Cotations de 1 à 5 prédéfinies pour chaque activité.	Modification mineure A5
Critère autonomie	Cotations de 1 à 4 prédéfinies pour chaque activité.	Aucun changement
Critère contribution	Cotations de 1 à 4 à définir en fonction des domaines et des spécialités techniques.	Ajout de 1 niveau
Evaluation des résultats de travail		
A	La table de cotation permet d'évaluer les activités : chaque activité est valorisée par attribution des valeurs obtenues dans les trois premiers critères (technicité, relationnel, autonomie). De ce calcul résulte un sous-total dont on retient la plus élevée parmi l'ensemble des activités reconnues.	
B	La cotation de travail est évaluée au travers du critère contribution.	
C	La cotation finale correspond à la somme des deux résultats (C = A + B).	
Modalités d'application		
Principes généraux	Les étapes de travail doivent être réalisées par la fonction responsable maintenue en mode participatif et pilotée en concertation les délégués syndicaux. Lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise, le travail doit être réalisé en concertation les représentants du personnel présents.	Nouveau
Principes généraux	Il convient : ? de s'attacher à l'emploi occupé et aux fonctions exercées, en aucun cas au travail ; ? de ne pas retenir le titre attribué au salarié ou généralement utilisé vis-à-vis des tiers ; ? de ne pas pondérer en priorité la rémunération pour déterminer le niveau de classement.	Enrichi

Etape 1	Dresser pour chaque élément la liste des activités qui le constituent (cf. fiches d'emploi d'entreprise et liste des activités figurant en annexe 1.3). La réalisation d'une activité est subordonnée à la nécessité d'accomplir toutes ou certaines tâches constituant l'activité. C'est à l'encadrant qu'il revient de déterminer les activités réalisées par chaque salarié en cotisant avec celui-ci.	Aucun changement
	Lorsqu'une activité n'existe pas, le salarié doit être évalué dans le cadre de la classification des personnels administratifs (annexe I).	Nouveau
	C'est à l'encadrant qu'il revient de déterminer les activités réalisées par chaque salarié en cotisant avec celui-ci. En tout état de cause, la validation des profils par les salariés concernés est recommandée.	Nouveau
Etape 2	Appliquer la cotation pour chaque activité et retenir la valeur la plus élevée.	Aucun changement
Etape 3	Achever la cotation de la situation de travail en y ajoutant la valeur correspondante à l'importance de la contribution (cf. méthode d'évaluation actualisée sur le critère « contribution » figurant au 1.4.4).	Aucun changement
Finalisation	Classer les salariés au niveau de leur situation de travail en fonction des regroupements et en leur affectant l'emploi repère correspondant.	Aucun changement
Maintien du coefficient GHQ si la cotation = 12	NB. ? Les salariés qui bénéficiaient d'une cotation 12, affectés au coefficient GHQ, conserveront le bénéfice de ce coefficient, notamment les nouveaux recrutés et les transférés.	Nouveau
Délai de mise en œuvre	L'ensemble des situations de travail (personnels d'immeubles et personnels de maintenance) doivent être examinées dans un délai maximum de 18 mois à compter de la signature du présent avenant.	Nouveau

Cotation de la situation de travail					
Cotation de la situation de travail	Coefficient	Emplois repères d'assimilation (nouvelle annexe II)	Types de fonction des personnels administratifs (annexe I)		
4 à 6	EE	OE	Employé d'immeuble d'exécution, ouvrier d'exécution	Chargé d'activité opérationnelle	Aucun changement
7 à 9	EQ	OQ1	Employé d'immeuble qualifié, ouvrier qualifié 1	Chargé d'activité opérationnelle	7 à 10
10 à 12	GQ/AQ	OQ2	Gardien ou agent d'immeuble qualifié, ouvrier qualifié 2	Chargé d'activité technique	11
13 à 15	GHQ	OHQ	Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié, ouvrier hautement qualifié	Chargé d'activité	12 à 15

16 à 18	GS	CE	Gestionnaire ou graiden d'immeuble superviseur, chehf d'équipe	Responsable d'activité opérationnelle	Aucun changement
Attribution du sttuat d'agent de maîtrise	Le suattt d'agent de maîtrise est accordé dès lros que le naveu 4 est attenit dnas le critère technicité ou le critère ratnoeieinl et que l'évaluation gbolale est égale à 13.		Nouveau puor Les représntants du personnel ou les délégués syndicaux snerportmènes ce		

	Comparaison convention clolevitce nationale Annexes II et III	
Suivi et recours		
Information du salarié par l'employeur	Au mnios 1 mios avnat l'entrée en vuegiur de son nueaovu cenmssalet par écrit.	Aucun changement
Contestation par le salarié	Durant le mios qui précède la msie en pclae de son neuovau classement.	Aucun changement
Demande d'examen au sien de la csiimomson d'interprétation de l'entreprise	Délai de 2 mios à ctpomer de la cnttooitsan par le salarié puor emexan par la comsmision d'interprétation (à laqelule pepnnciatt oarenbtiglemiot les délégués syncaduiux ou, à défaut, lorsqu'il n'y a pas de délégué sicadynl dnas l'entreprise, les représentants du poernsenl présents ou, à défaut, un tiers, anternppaat à l'entreprise, cohisi par le salarié) en apnatrpot ses atgurenms par écrit. La comiimossn rédige un procès-verbal.	Nouveau
Décision de l'employeur	Dans un délai de 1 mois, l'employeur derva fiare connaître sa décision argumentée au salarié.	Nouveau

Information DS et IRP	l'avancement des différentes étapes et des difficultés éventuelles rencontrées, tnat puor s'adapter aux particularités de l'entreprise que puor pieoonntsr cauchn des salariés.	Aucun changement
Saisine de la CPN	En cas de difficulté méthodologique liée à l'application du dispositif, non résolue par les mnyoes et fmroes arrêtées au naveiu de l'entreprise.	Nouveau
Questionnaire destiné à vérifier l'application de la méthode celtenoolnvinne au sien de l'entreprise	Dans le cadre et les ctiooindns prévus à l'article 8 de la première pitare de la civnnotoen coeicvtlle Adressé à la CPN nationale, cnjotmeoneint à l'entreprise et aux délégués sidcyuanx (lorsqu'ils snot désignés ou, à défaut, aux représentants du personnel).	Nouveau
Attestation nationale	Mentionnant la conformité ou non des cgonesis du présent annvaet ; elle srea établie et tnasimrse auprès de l'entreprise et de l'instance anyat ssaii la CPN.	Nouveau

Compte rendu des seuits

Avenant n 1 du 26 mars 2014 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013 relatif au tutorat

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	SP CGT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO.

Article 1er - Objectifs du tutorat
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

Pour le salarié bénéficiaire : agrpapiessstne opérationnel et individualisé ;
Pour le salarié tuteur : rianoasencnsce et vltodiaian de son epsrtixee ;
Pour l'entreprise : pérennisation des savoir-faire (transmission), de la clurute et des valeurs, ausoiqctiin des compétences et sécurisation des peuscrsos de recrutement.

Article 2 - Salariés bénéficiaires de l'accompagnement d'un tuteur
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

Les salariés en carntot d'apprentissage.

Les salariés en cartnot de professionnalisation.
Les salariés en ctonrat de génération.
Les salariés en emopli d'avenir.
Les nuvaouex entrants.
Les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation.
Les salariés bénéficiaires d'une mobilité irtenne ou d'un rsmnaleceest au sien de l'entreprise.
Les salariés rennucos trraeauvllis handicapés aynat bénéficié d'une mersue de maitnen dnas l'emploi.

Article 3 - Missions du tuteur
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

Accompagner le salarié bénéficiaire dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pjerot perfnsienosol ;
Accueillir, aider, ienorfmr et gediur les salariés qui pinrcpaeitt à des aonctis de fmirotoan ;
Contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pioelsonrelnefss par le salarié concerné, au tvrars d'actions de froimotan en siaouittn plonseoefnrsilie ;
Organiser dnas l'entreprise l'activité des salariés en fmoirtoan et vlieelr au rsecpet de luer eplmoi du tmejs ;
Assurer la lisaion avec l'organisme ou le scerive foamitron chargé de la fmriaoton ;
Assurer la cmiauoamtcnion avec le maengar ;
Participer à l'évaluation des qiaufonltcais acicusqs dnas le cdrae du contrat, de la période de professionnalisation, etc., et à l'évaluation du siuvi de la ftooramini ;
Evaluer le nvaieu des compétences acicusqs en fin de

dispositif/formation.

Article 4 - Conditions d'exercice des missions de tuteur
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

L'employeur doit :
? pmrtree au teutor de dsepiors du tpems nécessaire pour ecreeer ses fctninoos ;
? prrdnee tuotes les mreseus d'organisation et d'aménagement de la chrage de taavril nécessaires et ctemobpials à l'accomplissement de la msiiion de teutor ;
? arssuer la fmoirotan du teutr (voir ci-après).
Les tuteur, tutoré et eemuolpyr (managers et/ou représentant RH) définissent cjenmotionnet le contenu, le mdoe et la fréquence des erninettes de suivi. Une conoinvetn trtrapiie (ou un parcours d'intégration) srea signée etrne les penetraiers précités dnas le cas où ce doncmeut n'est pas prévu dnas le cdrae du contrat.

Article 5 - Conditions de désignation du tuteur
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la bsaie du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en ttnnaet ctpmoe de son eompli et de son niaveu de qualification. Ces dreiners divenot être en adéquation avec les ofjctetibs rnteeus pour l'action de formation.
Il diot jfitisuer d'une expérience d'au moins 2 ans dnas une qaautoicfiiln en rapoprt avec l'objectif de professionnalisation.

Article 6 - Nombre de salariés suivis par un tuteur
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

Le salarié teutor ne puet exreer simultanément ses fonnocits auprès de puls de duex salariés.

Article 7 - Préparation et formation du tuteur
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

Pour feaiorsvr l'exercice de la fntioocn tutorale, le salarié tteur diot avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une fmroitoan spécifique.
Uniformation puet aeussrr la psire en cgrhae de ces aintocs de préparation et de formation.
L'AGEFIPH poropse une adie à la fmotaoirn de ttueur (www.agefiph.fr).

Article 8 - Aides relatives au tutorat
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

L'employeur puet bénéficier d'aides à la msie en plcae d'un dsoitpsiiif de tutorat.
L'OPCA Uairmnofiton et l'AGEFIPH ont créé des ficehs pratiques, dionibsples ntemnomat sur luer stie :
? www.uniformation.fr ;
? www.agefiph.fr.

Article 9 - Reconnaissance et valorisation du tutorat
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

Accord du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNESH
Syndicats signataires	CGT SP BATIMAT-TP CFTC FNCB CFTD SNUHAB CFE-CGC FSPSS CGT-FO

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

A été adopté le présent aoccrd fanixt la méthodologie de négociation pntraot la révision des doiioipnssts coenmums aux différentes catégories de penonrsel de la convention cloiective

Les errtspienes merotntt en ?uvre les modalités particulières de vliasarotoin de la fcitoonn toultare exercée par les salariés.
Exemples : riesme d'un titre, ocroti de tepms de travail dédié à la préparation de la fotincon tutorale, vaiaotrsiolo monétaire suos fmore de pirme spécifique, ataoniimn de la ftionocn au nveiau de l'entreprise (club, ptgaare d'expériences, cmoinoucatimn interne), etc.

Article 10 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

Le présent acorcd fiat l'objet d'un dépôt dnas les ciitoondns prévues par les alecrits L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail. En même tpmes que son dépôt, il fiat l'objet d'une demadne d'extension auprès de la doiretcin générale du travail.
Le présent accord a été fiat en un nrombe ssuifnfat d'exemplaires pour noiatotcfin à cucanhe des oironiansagts représentatives dnas les ctiionndos prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article - Exposé des motifs

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

Les ptraiies ont souhaité s'inscrire dnas le cdare fixé par la novlulee pulqitoie plbquie des croantts de génération (loi n° 2013-185 du 1er mras 2013 realtve au ctaront de génération et décret n° 2013-222 du 15 mras 2013) qui idrnuitot une dmieiosnn intergénérationnelle aux aictos à cdroune au sien des eetsrerpis en fvaeur du développement de l'emploi des seniors, du rnumeertcet de juenes et de la mixité des emplois.
La snguritaie de l'accord naionatl intergénérationnel, le 30 sbmtpeere 2013, est le résultat de l'engagement des paarienters scuiaox de la bhncrae des ESH sur ces thèmes.
Cet accrod fxie les modalités de siuvi des etmenngegas de la branche, noamenmtt par la création d'une csiomiomsn de suivi composée des seintairgas de l'accord noatianl intergénérationnel. La première réunion de ctete cimmsiosn de suivi s'est tneue le 5 nemrbvoe 2013. A cette occasion, les pnaierertas sicoaux se snot eduentns pour définir le rôle du tuteur, ftueacr clé de réussite du dispositif.
C'est pour cette riaosn qu'ils ont pirs la décision d'arrêter cjonnmneetiot un aanenvt à l'accord intergénérationnel du 30 sbepmrte 2013 centré sur le rôle du tuteur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2014

Le truotat est de nraute à accroître la qualité et l'efficacité des aictnos cneutdois dnas le cdare de la tmsasniison des cinnoscbaseas et compétences au sien de l'entreprise.
Les paetirearns suiacox se snot etneduns pour considérer que le développement du turotat est l'un des aexs fonmdtenaax de l'accord de bhacrne intergénérationnel.
Uniformation, OCPA de la bnrahce des ESH, psropoe nmtmnaoet des atniocs de ftimaroon financées pour apamcengocr les esierprtens et les salariés dnas la msie en plcae de ce dispositif.

natloaine étendue de la bncahre des ESH du 27 avirl 2000 et ses avanets étendus en vigueur.

Préambule

Depuis 2009, les mmeebrs de la csooimsimn ptarriaie natlnoiae ont validé le pcpiirne d'une msie à juor de la 1re pitrae de la cneotnivon cteilcovle nationale.
Le 15 avirl 2015, un potlorcoe a été ccnlou en vue d'aboutir à un acorcd au puls trad le 31 décembre 2015. Malgré un nrombe iotpnramt de réunions de négociations organisées au cors de l'année 2015, les peaeiartrns soaiaox se snot pas preunvas à la rédaction d'un ttexe rénové.
Dns un ttrat scynadil du 18 février 2016, plieusrus oigsainrontas sldciyneas ont nmmonteat regretté la ltneuer du projet, tuot en rplapeant la nécessité d'une ailacutsotan du texte. Ce constat est partagé par les représentants de la délégation employeur. Les praetienas suoiaox ont dnoc cvnoenu de la nécessité de reoivr la méthodologie de trivaal aifn d'aboutir à un txete rénové dnas un délai fixé par les petrais au 30 juin 2017.

C'est dans cet esprit qu'il a été proposé cet accord de méthode et que les partenaires l'ont accepté.

Article 1er - Objectifs de la négociation En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

Il est rappelé que les négociations portent sur les dispositions communes aux différentes catégories de personnes de la convention collective nationale du 27 avril 2000.

Afin de garantir pleinement les objectifs de la réécriture du texte, les partenaires sociaux ont identifié comme enjeu de ce nouveau texte de référence :

Clarifier :

Les priorités sociales s'accordent pour constater l'obsolescence de certaines dispositions de la convention collective (références aux anciens articles du code du travail, dispositions de la convention collective n'ayant plus de sens en vigueur en raison d'évolutions législatives ou jurisprudentielles, interprétations de la convention collective partielle des ESH non prises en compte) qu'il convient d'actualiser.

Le nouveau texte doit être lisible, ce qui nécessite une structure plus lisible. Un projet de sommaire (susceptible d'évoluer durant la négociation) est joint en annexe à titre indicatif. Une meilleure compréhension des règles étant une garantie supplémentaire de sécurité juridique, la réécriture doit privilégier des formulations claires et précises pour répondre aux attentes des salariés de la branche.

Par ailleurs, la convention collective adapte les dispositions du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné : les partenaires sociaux conviennent donc que les règles y figurant doivent aller au-delà du cadre légal et prévoir des aménagements complémentaires. Les règles déterminées issues du régime légal ne sont pas reprises, le texte renvoyant autant que possible aux dispositions légales existantes afin de maintenir les règles en vigueur ;

Moderniser :

La réécriture est l'occasion de rendre la convention applicable aux nouvelles situations du travail et aux attentes exprimées par les salariés.

Le nouveau texte doit également suivre les principales évolutions législatives, ce qui sera facilité par le renvoi aux dispositions légales applicables. A ce titre les dispositions obsolètes sont révisées afin que celles qui peuvent donner lieu à une interprétation erronée.

Bâtir ensemble :

Le présent accord fixe les modalités de la négociation et garantit le caractère qui devra être respecté. Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les partenaires sociaux s'engagent à aborder la négociation du texte dans sa globalité, tout en préservant l'équilibre général dans les relations entre salariés.

Article 2 - Effets du protocole En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

Le présent protocole d'accord engage les parties pour la négociation visée ci-dessus sans qu'aucune des parties ne puisse s'en prévaloir pour toute autre négociation.

Article 3 - Calendrier et modalités de travail En vigueur non étendu en date du 22 juin 2017

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs à la révision de la convention collective nationale seront menés en plusieurs étapes afin de permettre aux partenaires de disposer du temps nécessaire à la réflexion :

? ? une première étape consacrée à l'adaptation juridique de la convention collective, ayant abouti à la signature d'un avenant partiel en conformité de la convention collective en date du 22 juin 2017 ;

? ? une deuxième étape consacrée à la modification de la convention collective, au cours de laquelle seront arrêtés les thèmes qui relèveront de l'ordre public conventionnel.

Une réunion de consultation préalable aura lieu tous les mois, afin de laisser le temps aux partenaires de se consacrer, dans l'intervalle, à l'étude des textes proposés.

Afin de faciliter le travail d'analyse de chacune des délégations, les échanges de documents devront être effectués un délai de 15 jours avant chaque réunion.

Article 4 - Communication de l'accord En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche professionnelle des ESH. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Article 5 - Révision En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

Les parties au présent accord peuvent décider de la révision de tout ou partie du présent accord. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 27 février 2017 - art. 1)

Article 6 - Dépôt En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Après avoir lu et paraphé chacune des 2 pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2016

Annexe

Actualisation de la structure de la convention collective (à titre indicatif)

Application de la convention collective nationale
Champ d'application de la convention
Date d'entrée en vigueur. ? Durée de la convention
Révision et dénonciation de la convention
Information des salariés
Droit syndical/Représentation du personnel
Dialogue social au sein de la branche (: commission paritaire nationale)
Exercice du droit syndical
Représentation du personnel (: élus de délégation?)
Conclusion et rupture du contrat de travail
Conclusion
? Etablissement (: recrutement, rupture de l'emploi, visites médicales, contrat écrit?)
? Période d'essai, rupture d'ancienneté
Rupture
? Démission
? Licenciement
? Rupture conventionnelle
? Retraite
Exécution du contrat de travail
Durée et aménagement du travail
? Durées et temps de travail/repos
? Aménagement du temps de travail
? Astreintes
Absences
? Congés annuels (congés payés, congés spéciaux, congés d'ancienneté)
? Maternité, parentalité, adoption
? Maladie
? Accidents du travail et maladies professionnelles
Rémunération
Ancienneté (prime?)
Prime de vacances

Avenant du 22 juin 2017 relatif à la mise en conformité de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNESH
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC FNCB CFDT SNUHAB CFE-CGC FSPSS FO

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Le titre de la convention collective nationale des sociétés anonymes et des fiduciaris d'HLM est précisé comme suit :

Convention collective nationale des sociétés anonymes et fiduciaris d'HLM ICDC 2150

Suivent la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives signataires.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Le contenu de la convention collective nationale des sociétés anonymes et des fiduciaris d'HLM est modifié comme suit :

« Préambule
Dispositions communes aux différentes catégories de personnel
Champ d'application
Durée, révision, dénonciation de la convention collective
Droit syndical
Représentation du personnel
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Commission paritaire nationale
Bourse de l'emploi
Recrutement
Période d'essai
Promotion interne
Formation professionnelle et emploi
Sanctions et sanctions disciplinaires
Rupture du contrat : Démission. ? Licenciement. ? Retraite
Durée du travail. ? Ropes hebdomadaire. ? Astreintes
Congés annuels
Congés spéciaux
Service national
Rémunération
Indemnités, primes et allocations
Information des salariés
Intéressement et prévoyance »

Les autres dispositions du règlement qui s'appliquent restent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(5 modifications)

Le préambule de la convention collective nationale des sociétés anonymes et des fiduciaris d'HLM est modifié comme suit.

Après les termes : « 2. Viliroaants des spécificités des emplois des personnes d'immeubles » sont ajoutés les mots : « et suivants ».

Après les termes : « 5. Révision de dispositions diverses » sont ajoutés les mots : « en tenant compte des évolutions législatives actualisées ».

Au deuxième paragraphe du 1°, les termes : « paneiouv

s'intégrer » sont remplacés par les termes : « s'intègrent ».

À la fin de la phrase : « Une deuxième partie comportant des spécificités des pénalités : » sont ajoutés les termes : « annexes I et II ».

Au titre du préambule, est inséré le paragraphe suivant :
« 3° Les articles cités en 1° ainsi que la révision des clauses sociales prévues à l'objectif légal confié aux entreprises de la branche de réguler la croissance des entreprises relèvent de son champ d'application ainsi qu'à la mise en œuvre des articles L. 2222-3-3 et L. 2232-5-1 et suivants du code du travail. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(3 modifications)

L'article 1er de la convention collective nationale des sociétés anonymes et des fiduciaris d'HLM est modifié comme suit :

Le titre de l'article 1er devient : « Champ d'application ».

Les termes du deuxième paragraphe de l'article 1er « 70-1A et 70-2A » sont remplacés par : « 41.10A et 68.20A ».

Le troisième paragraphe relatif au champ géographique devient :
« Le champ géographique de la convention couvre les départements français métropolitains ainsi que les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM). »

Article 5

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(7 modifications)

L'article 2 de la convention collective nationale des sociétés anonymes et des fiduciaris d'HLM est modifié comme suit :

Au premier paragraphe de l'article 2, le mot « prendra » est supprimé et remplacé par le mot « prend ».

Au cinquième paragraphe de l'article 2, les mots : « à l'article L. 132-8 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 2261-13 ».

Le huitième paragraphe de l'article 2 « Aucune modification (?) coexistent par ailleurs » est supprimé.

En conséquence, les paragraphes 9, 10, 11, 12, 13 et 14 de l'article 2 deviennent respectivement les paragraphes 8, 9, 10, 11, 12 et 13.

Au dixième paragraphe débutant par : « La présente convention collective », les termes : « résultant d'accords d'entreprise antérieurs conclus sur le plan local. » sont remplacés par les termes : « résultant d'accords d'entreprise antérieurs au 25 mars 2000 conclus sur le plan local ».

Au onzième paragraphe débutant par : « En conséquence (?) », le terme : « versé » est supprimé.

Au douzième paragraphe débutant par : « Il est rappelé (?) », le terme : « l'ensemble » est supprimé.

Au treizième et dernier paragraphe de l'article 2, les termes : « au-delà de ce délai, ces salariés recevront les avantages individuels acquis. » sont supprimés et remplacés par : « les effets de la dénonciation sont régis par les textes en vigueur. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(2 modifications)

L'article 3 de la convention collective nationale des sociétés anonymes et des fiduciaris d'HLM est modifié comme suit :

des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Les termes : « du livre IV, titre Ier » du premier paragraphe de l'article 3 sont remplacés par les termes : « de la deuxième partie, livre premier ».

Au cinquième paragraphe de l'article 3, le mot : « cestnoté » est remplacé par les termes : « rmeut en casue ».

Article 7
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(3 modifications)

L'article 4 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM intitulé « Exercice du droit de grève » est modifié ainsi :

Au premier paragraphe du a, les mots : « des délégués syndicaux » sont supprimés et remplacés par les termes : « de chaque section syndicale ».

Au deuxième paragraphe du a, les termes : « à la charge de la société, à concurrence de 2 évènements par an et par syndicat présent dans l'entreprise. » sont remplacés par : « à concurrence de 2 évènements par an et par syndicat représentatif selon la loi et présent dans l'entreprise à la charge de la société pour les salariés n'ayant pas de moyen matériel informatique, par écrit et stie intransmissible ou toute autre manière en conformité avec l'évolution technologique informatique. »

Les termes : « L. 412-10 » du deuxième paragraphe de l'article 4 d, sont supprimés et remplacés par : « L. 2142-10 ».

Article 8
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(3 modifications)

L'article 4.1 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

Les termes : « L. 451-1 » du premier paragraphe de l'article 4.1 sont remplacés par : « L. 3142-7 ».

Au troisième paragraphe de l'article 4.1, les mots : « compétentes d'Habitat prioritaire » sont supprimés et remplacés par : « de l'OPCA compétent ».

Au troisième paragraphe de l'article 4.1, le mot : « ce » dans « ce fonds d'assurance retraite qui assure la gestion des sommes (?) » est remplacé par le mot : « le ».

(1) L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2135-10 du code de travail relatif au rattachement par l'URSSAF de la cotisation légale.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 9
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(2 modifications)

L'article 4.2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié comme suit :

La première phrase de l'article 4.2 est rédigée ainsi : « Les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise, les représentants des syndicats professionnels et les membres du CHSCT, les membres de la délégation unique du personnel ou des instances regroupées bénéficieront à l'expiration d'un délai convenu avec le chef d'entreprise, son représentant ou le représentant des ressources humaines, au cours duquel sont examinées : ».

Les autres dispositions conventionnelles qui s'appliquent sont

inchangées.

Au terme de l'article 4.2 est ajoutée la phrase suivante : « Cette demande se substitue à et se confond avec l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail si elle est réalisée en début ou fin de mandat. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(3 modifications)

L'article 4.3 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

A la première phrase de l'article 4.3, paragraphes 1, les termes : « en vigueur (art. L. 412-20, L. 434-1 et L. 212-6 du code du travail) » sont supprimés et remplacés par le mot : « actualisée ».

Les termes de la deuxième phrase du paragraphe 1 : « d'usage » sont remplacés par les termes : « relatif à l'usage ».

Le deuxième paragraphe de l'article 4.3 est supprimé. Il lui est substitué le paragraphe suivant : « Pour tenir compte de la diversité fréquente des problèmes sur le patrimoine, le crédit d'heures des délégués syndicaux est porté à :
? 14 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
? 20 heures par mois dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
? 26 heures par mois dans les entreprises de 500 salariés et plus. »

Article 11
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(4 modifications)

L'article 4.4 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM intitulé « Développement du personnel » relatif à la négociation collective, d'une part, et à l'information des partenaires sociaux, d'autre part, est modifié ainsi :

Après les termes : « Pour préparer et participer aux séances de négociation » sont ajoutés les mots : « de la convention ».

Après les termes : « les représentants des organisations syndicales » sont ajoutés les termes : « représentatives au niveau de la branche ».

Les termes : « l'UNFOHLM ou de la fédération des sociétés anonymes et fondations HLM (actualités HLM, HLM aujourd'hui, etc.) » sont supprimés et remplacés par les termes : « l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat (actualités habitat, etc.) ».

Au dernier paragraphe de l'article 4.4, les mots « fédération des sociétés anonymes et fondations HLM » sont substitués par les termes : « fédération des entreprises sociales pour l'habitat. »

Article 12
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(9 modifications)

L'article 5 a de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au deuxième paragraphe, les termes « R. 423-1 et R. 423-1-1 » sont remplacés par les termes : « R. 2314-1 et R. 2314-2 ».

Au troisième et dernier paragraphe de l'article 5 a, les termes : « L. 422-1 » sont supprimés et remplacés par les termes : « L. 2313-1 et suivants » ;

L'article 5 b est révisé ainsi :

Au premier paragraphe, après les mots : « un comité d'entreprise

et d'organiser » est ajouté les termes : « en pipcirne ».

Au premier paragraphe, le mot : « duex » est supprimé et remplacé par le mot : « qature ».

Les termes « L. 431-1-1 » du deuxième paragraphe sont remplacés par les termes : « L. 2326-1 et suivants ».

Au quatrième paragraphe, les termes : « R. 433-1 » deviennent : « R. 2324-1 ».

Au quatrième paragraphe, les termes : « R. 423-1-1 » deviennent : « R. 2314-2 ».

Au cinquième paragraphe, les termes : « L. 432-1 » sont remplacés par les termes : « L. 2323-1 et suivants ».

L'article 5 c est modifié ainsi :

Les termes : « (art. L. 424-1, L. 434-1 du code du travail) » sont supprimés.

Dans la dernière phrase de l'article 5 c, le terme : « nmtnoeamt » est supprimé après les termes : « par la loi ».

Article 13

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(5 modifications)

L'article 6 de la convention collective nationale des personnes des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Le premier paragraphe est supprimé et est remplacé par la disposition suivante : « Les fonctions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent être mises en place dans toutes les sociétés adhérentes au moins 50 salariés dans le respect des conditions légales de mise en place prévues à l'article L. 4611-1 du code du travail. »

Au deuxième paragraphe, les termes : « du comité d'hygiène » sont remplacés par les termes : « de comité d'hygiène ».

Au troisième paragraphe, après les termes : « a pour mission » est inséré le mot : « principale ».

Au septième paragraphe, les termes : « R. 236-1 » sont supprimés et remplacés par les termes : « R. 4613-1 ».

Au neuvième et dixième paragraphes de l'article 6, les termes : « à l'article L. 236-7 » sont supprimés et remplacés par les termes : « aux articles L. 4614-3 et suivants ».

Article 14

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

L'article 7 de la convention collective nationale des personnes des sociétés anonymes et des fondations d'HLM relatif à la cession de biens est modifié ainsi :

Le 1° de l'article 7 devient : « Article 7.1. Membres et composition ».

Le 2° de l'article 7 devient : « Article 7.2. Composition ».

Le 3° de l'article 7 devient : « Article 7.3. Fonctionnement ».

Le 4° de l'article 7 devient : « Article 7.4. Compétence ».

Le 5° de l'article 7 devient : « Article 7.5. Procédure ».

Le 6° de l'article 7 devient : « Article 7.6. Participation des personnes à la cession de biens ».

Article 15

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(4 modifications)

L'article 7.1 de la convention collective nationale des personnes des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au premier paragraphe de l'article 7.1, après les termes : « membres » sont ajoutés les termes : « de négociation et d'interprétation. »

Au premier paragraphe de l'article 7.1, après les termes : « fondations d'HLM » sont ajoutés les termes : « dite commission ».

Il est créé un deuxième paragraphe de l'article 7.1 ainsi rédigé : « La commission est composée d'intérêt général que lui a confiées la loi. Elle peut également s'adjoindre d'autres membres spécifiques tels que ceux visés à l'article L. 2232-9, II, alinéa 2, à défaut de toute autre instance compétente. Elle assure également l'interprétation des dispositions relatives en vigueur selon les modalités prévues à l'article 8. »

Le dernier paragraphe de l'article 7.1 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes : « Elle est composée, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour le collège salarié d'un représentant élu et d'un représentant suppléant nommés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre, au plus, égal de représentants titulaires et suppléants nommés par la fédération des entreprises pour l'habitat pour le collège employeur. »

(1) L'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 16

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification pour 2 effets)

L'article 7.2 de la convention collective nationale des personnes des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au premier paragraphe de l'article 7.2, les termes : « 6 mois » sont remplacés par les termes « 1 an ».

Article 17

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(6 modifications)

L'article 7.3 de la convention collective nationale des personnes des sociétés anonymes et des fondations d'HLM est modifié ainsi :

Au quatrième paragraphe de l'article 7.3, après les termes : « membres » sont insérés les termes : « et suppléants ».

Au cinquième paragraphe de l'article 7.3 :

Après les termes : « diffusés à tous les membres titulaires et suppléants » sont insérés les termes : « par courrier ».

Le mot : « adhérent » est supprimé et remplacé par le mot : « adhérente ».

Les termes : « fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM » sont supprimés et remplacés par : « fédération des entreprises pour l'habitat ».

Au sixième paragraphe de l'article 7.3, les termes « La fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM » sont remplacés par les termes : « La fédération des entreprises pour l'habitat ».

Au septième et dixième paragraphes de l'article 7.3 :

Le mot : « sgeatnraisi » est supprimé.

Est ajouté au t mere de la prahse les tremes : « puor le collègue salarié ».

(1) L'article 17 est étendu suos réserve du repesct des dsposnottiis de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 18

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(3 modifications)

L'article 7.4 de la cnvnieoton ccoitlevle noaalinte des peonrlnses des sociétés amyenons et des fndnoais d'HLM est modifié aisi :

À l'article 7.4 a snot insérés avant les teemrs : « étudier et crlcunoe tuot acrcod intéressant le persnenol » les termes snavtuus : « définir son cadnelirer auenll de négociation, ».

L'article 7.4 b dveient : « sttuaer sur les problèmes d'interprétation ou d'application du txete de la présente cievnootn et définir les procédures cneliotionlneevs de ciaonilitch ? ; »

Un arltice 7.4 d est créé rédigé cmme siut :
« d) Orbesevr et étudier la msie en ?uvre de la cevnitonon cilvoeclte nationale. »

Article 19

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(2 modifications)

L'article 7.5 de la cveontinon clolvctiee nltiaoe des perlonesns des sociétés aomnyens et des fdanoiotns d'HLM est modifié anisi :

Au prieemr papaagrrhe de l'article 7.5, les tmeers « une fios par sstemree » snot supprimés et remplacés par : « tiros fios par an ».

Un troisième et dieenrr phaagrarpe de l'article 7.5 est créé et rédigé aisi :
« Une des réunions anlueens est consacrée au svuii d'application des dnoissitpois cnoonltvnleneies conformément à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail. »

Article 20

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

L'article 7.6 de la cintovoenn ccelvolite nanalitoe des plnensroes des sociétés aymneos et des fadonontis d'HLM est modifié asini :

Les treems : « son teamrteit » snot supprimés et remplacés par les mtos : « sa rémunération ».

Article 21

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(2 modifications)

L'article 8 de la conotenvin ccvellotie natloniae des prenloses des sociétés amoeyns et des ftnoaniods d'HLM est modifié aisi :

Après les temres : « La ciomssmon praatirie » est ajouté le mot : « nolnatiae ».

Le peimerr prrgpaahae de l'article 8 est complété par la pasrhe sntuavie : « Elle puet assui tartier une ddanmee d'avis d'une juiridoctin compétente sur l'interprétation d'une dooitsiispn conventionnelle. »

Article 22

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(3 modifications)

L'article 9 de la centvniion coilvclte ninlaatoe des pennsoerls des sociétés aeynnoms et des fndnoais d'HLM est révisé cmme siut :

À l'article 9, les tremes : « fédération des sociétés anynoms et fnitaoodns d'HLM » snot remplacés par les teemrs : « fédération des erneistreps silaoecs puor l'habitat ».

Au sien de l'article 9.2, les teemrs : « actualités HLM » snot substitués par les terems : « actualités hibtaat ».

À l'article 9.3 les tmeers : « fédération des sociétés aonynmes et ftodnnoais d'HLM » snot remplacés par les tmeres : « fédération des errsiteenps seiolacs puor l'habitat ».

(1) L'article 22 est étendu suos réserve du rspect des dosptisionis de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 23

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

(4 modifications)

L'article 10 de la cnoitnevn cloivclte naotlinae des prslneoes des sociétés ayneoms et des fdniotaons d'HLM est révisé cmme siut :

Au deuxième paaarrgpe de l'article 10, les temers : « (C3-D1-D2) snot remplacés par : « (G7, G8, G9). »

Au 4e paragraphe, le mot : « nmmteanot » est itunrdoit après les tremes : « un cartnot de tairval dnas leuqel ».

Au 4e paragraphe, les temers : « son ceiffoniet hiérarchique » snot supprimés et remplacés par : « sa cslaiistofiach ».

À la dernière pahrse du 5e paragraphe, les termes : « aisi que l'intitulé de la présente ciontovenn ciellovtce » snot insérés et ajoutés après : « Le cnnieiofff hiérarchique et sa qlaiatfiicoun ».

Article 24

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(2 modifications)

L'article 15 de la ceotoinnvn coliltcvee naontiale des polneesrns des sociétés ameynns et des foaotnndis d'HLM est modifié asni :

Au deuxième paragraphe, les temres : « l'article L. 122-41 » snot supprimés et remplacés par : « les arectils L. 1332-1 et stvunais ».

Au troisième paragraphe, les tmeers : « de 1 juor fnarc » snot supprimés et remplacés par les termes : « de 2 jorus ovebraus ».

Article 25

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

L'article 18 reailtf au lmcnenieeit coitelclf de la cinenootvn ctlivecole nantoiale des pnlnoeerss des sociétés aoenmns et des fidooants d'HLM dvineet :

« En cas de lmcnieiect celictolf puor moitf économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 1233-5 du cdoe du travail, terinda cptmoe nmmoaetnt des qualités prsileonesenflos appréciées par catégorie, de l'ancienneté de sirecve dnas l'établissement ou l'entreprise, des charegs de flamlie en peiruictlar celes des pnrtaes isolés et de la sitaiton des salariés qui présentent des caractéristiques scoliaes redannt luer réinsertion pnfienoelrsslee particulièrement difficile, nmtemaont

de personnes handicapées et des salariés âgés. »

Article 26

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(4 modifications)

L'article 19 de la loi n° 2011-1056 du 20 septembre 2011 relative à la sécurité sociale des personnes âgées est révisé comme suit :

Au premier paragraphe, le terme : « C1 » est remplacé par le terme : « G5, cadre ».

Au 3^e paragraphe, les termes : « éventuellement à partir de 55 ans » sont supprimés.

Au 3^e paragraphe, les termes : « à partir de 60 ans, sous réserve que le salarié concerné remplisse les conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse à taux plein. » sont supprimés et remplacés par : « dans les conditions prévues par la loi ».

Au dernier et 4^e paragraphe, les termes : « de départ à la retraite » sont supprimés et remplacés par : « dans ces deux situations (départ à la retraite ou mise à la retraite) ».

Article 27

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(4 modifications)

L'article 22.1 de la loi n° 2011-1056 du 20 septembre 2011 relative à la sécurité sociale des personnes âgées est révisé comme suit :

Cet article est intitulé : « Définition et durée des congés ».

Est introduit un premier alinéa rédigé : « Une période d'absence s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. »

En conséquence, le premier et le deuxième paragraphes deviennent respectivement les paragraphes 2 et 3.

Au deuxième paragraphe, le terme : « ainsi » est inséré avant les termes : « pendant une durée et selon des modalités fixées par l'employeur ».

Au deuxième paragraphe, les termes : « de sorte à leur domicile ou à proximité et » sont supprimés.

Article 28

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

À la dernière phrase de l'article 22.3 de la loi n° 2011-1056 du 20 septembre 2011 relative à la sécurité sociale des personnes âgées et des bénéficiaires d'HLM, les termes : « E1 » sont supprimés et remplacés par : « G1 ».

Article 29

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(2 modifications)

L'article 23 de la loi n° 2011-1056 du 20 septembre 2011 relative à la sécurité sociale des personnes âgées et des bénéficiaires d'HLM est révisé comme suit :

Le premier alinéa de l'article 23 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes : « Il est accordé à tous les salariés des congés payés à taux entier, dans les conditions fixées par les articles L. 3141-1 et suivants jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables pour une année complète d'activité. »

Au premier alinéa de l'article 23, le mot : « réglé » est supprimé et remplacé par le mot : « fixé ».

Article 30

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

(5 modifications)

L'article 24 de la loi n° 2011-1056 du 20 septembre 2011 relative à la sécurité sociale des personnes âgées et des bénéficiaires d'HLM est modifié comme suit :

Au premier paragraphe, après les dispositions relatives au mariage, sont insérées les dispositions suivantes :

« Cas :
? du salarié : 4 jours ouvrables ».

Sur les dispositions relatives au décès, après les termes : « d'un enfant », Le chiffre : « 3 » est supprimé et remplacé par le chiffre : « 5 ».

Sur les dispositions relatives au décès, après les termes : « d'un frère ou d'une sœur », Le chiffre : « 2 » est supprimé et remplacé par le chiffre : « 3 ».

Après les dispositions relatives au décès d'un proche du salarié et précisément des termes : « des grands-parents du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable », sont insérées les dispositions suivantes :

« Cas :
En cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ».

Article 31

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

Les termes « L. 122-18 à L. 122-24 » de l'article 25 deviennent : « L. 3142-71 à L. 3142-77 ».

Article 32

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(2 modifications)

Les termes « D1, D2 ou C3 » du premier alinéa de l'article 27 de la loi n° 2011-1056 du 20 septembre 2011 relative à la sécurité sociale des personnes âgées et des bénéficiaires d'HLM sont supprimés et remplacés par les termes : « G7 à G9 ».

Sont insérées au deuxième alinéa de l'article 27, après les termes : « qui est limité à 18 ans » les dispositions suivantes : « (= 10,8 %) ».

Article 33

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

Au premier alinéa de l'article 28.1, les termes : « sauf limitation pour faute grave » sont supprimés.

Article 34

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

Au premier alinéa de l'article 28.2, les termes : « E1 » sont supprimés et remplacés par : « G1 ».

Article 35

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

Au premier paragraphe de l'article 29, les termes : « E1 » sont supprimés et remplacés par : « G1 ».

Article 36

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

Au deuxième et dernier paragraphe de l'article 33.1, le mot : « après » est supprimé et remplacé par le mot : « dès ».

Article 37

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

L'article 33.2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fiduciaries d'HLM devient :

« 33.2. En cas de mise à la retraite décidée par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 19 ci-dessus, le salarié concerné recevra une indemnité calculée en fonction des sieux suivants. Cette indemnité sera égale et/ ou portée à :
? ? jusqu'à 8 ans révolus de services effectifs : l'indemnité légale de mise à la retraite ;
? ? après 9 ans révolus de services effectifs et jusqu'à 25 ans révolus : 2,7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois, majorés de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, sans toutefois pouvoir dépasser 7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois ;
? ? au-delà de 25 ans révolus de services effectifs : l'indemnité légale de mise à la retraite ».

Article 38

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(2 modifications)

Le premier paragraphe de l'article 34 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fiduciaries d'HLM est modifié comme suit.

? ? les termes : « 2 ans » sont supprimés et remplacés par : « 1 an » ;
? ? les termes : « 1/10 » sont supprimés et remplacés par : « 1/5 ».

(1) L'article 38 est exclu de l'extension dans la mesure où il pose une mise à jour de la convention collective sur les dispositions issues de la loi du 25 juin 2008 qui sont désormais obsolètes du fait de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la visibilité et la sécurisation des relations de travail et du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant règlement de l'indemnité légale de licenciement. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 39

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

Le quatrième paragraphe de l'article 35 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fiduciaries d'HLM est modifié ainsi :
? les termes : « dans certaines agglomérations » sont supprimés.

Article 40

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(1 modification)

Au premier paragraphe de l'article 36 de la convention collective

nationale des personnels des sociétés anonymes et des fiduciaries d'HLM, après les termes : « ainsi que les » sont insérés les termes : « équipements de ».

Article 41

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(2 modifications)

L'article 37 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fiduciaries d'HLM est révisé comme suit :

Un deuxième paragraphe est inséré et rédigé ainsi : « Par ailleurs, au moment de l'embauche, il est fourni au salarié une notice d'information relative aux textes applicables de l'entreprise ou l'établissement. »

En conséquence, les paragraphes 2 et 3 deviennent les paragraphes 3 et 4.

La première phrase du 3e paragraphe est rédigée ainsi : « Enfin, l'employeur doit fournir la liste des modifications apportées à la convention collective : ».

Article 42

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(3 modifications)

L'article 38 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fiduciaries d'HLM est révisé comme suit :

Dans la première phrase de l'article 38 :

Les termes : « Dans le délai de 1 an suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, » sont supprimés.

Le mot « réglementaires » est supprimé et remplacé par : « légaux ».

La deuxième phrase de l'article 38 est supprimée.

Article 43

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

(3 modifications)

L'article 39, premier paragraphe, de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et des fiduciaries d'HLM est modifié ainsi :

Les termes : « Dans le délai de 1 an suivant l'entrée en vigueur de la présente convention, » sont supprimés.

Le mot : « étrangère » est supprimé et est remplacé par : « étrangère ».

Le deuxième paragraphe de l'article 39 est supprimé.

Article 44 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il constitue un tout indivisible et indissociable. Il entre en application à compter de sa date de signature.

Article 45 - Révision

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

En application de l'article L. 2261-7, sont seules habilitées à signer la procédure de révision de cet accord :

? ? jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

?? ? une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et saines ou adhérentes du présent accord ;

?? ? une ou plusieurs organisations professionnelles ou

adhérentes et représentatives dans le cadre de l'extension ;
? ? à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu ;
? ? ? une ou plusieurs associations syndicales représentatives dans le champ d'application ;
? ? ? une ou plusieurs organisations professionnelles des employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension

Article 46 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Les parties s'accordent que l'accord n'est pas l'objet de l'adaptation de son contenu aux dispositions légales en vigueur. En conséquence, la dénonciation ne peut être que totale.

En application de l'article L. 2261-9, l'accord peut être dénoncé par les parties signataires dans un délai de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux auteurs signataires du présent accord. Elle doit également donner lieu à dépôt.

Les effets de la dénonciation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Article 47 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes. La fédération nationale des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

Article 48 - Extension

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

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

Article 49 - Information des entreprises relatives à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation et publicité

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La partie la plus diligente parmi les organisations professionnelles des employeurs et les associations professionnelles de salariés représentatives dans la branche transmet l'adresse numérique ou postale de la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 7 de la convention collective des sociétés anonymes et des fondations d'HLM au ministère chargé du travail qui est la suivante :

Commission paritaire nationale, branche des sociétés anonymes et fondations d'HLM, 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris.

Il est rappelé que les accords d'entreprise sur le temps de travail doivent être soumis à la commission paritaire nationale susmentionnée pour examen afin que la commission élabore son rapport d'activité et particulièrement le bilan des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au temps épargné-temps.

Enfin, afin de faciliter l'appropriation des dispositions en vigueur, est annexée l'intégralité des dispositions en vigueur de la convention collective nationale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Les parties s'accordent sur le 6 octobre 2016 un accord de méthode relatif à la révision de la convention collective

nationale des salariés des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000. Ils ont notamment acté à l'article 3 que cette révision se réaliserait en deux étapes successives :
? ? en premier lieu, l'adaptation juridique de la convention collective nationale ;
? ? en second lieu, la mise en œuvre effective des règles de la convention collective nationale.

Le présent avenant est la concrétisation de cette première étape de mise en conformité de la convention collective aux dispositions législatives.

Cette révision ne concerne que le sommaire, le préambule et la première partie de la convention collective nationale consacrée aux dispositions communes aux différentes catégories de personnel.

Elle a pour objet de mettre à jour certaines dispositions conventionnelles, certaines références légales étant devenues obsolètes et éventuellement les préciser. Cet avenant n'a donc pas pour objet de créer de nouvelles règles ou de nouvelles dispositions.

Il s'agit de porter aux salariés et aux représentants élus par les salariés les dispositions de la convention collective nationale d'être appliquées et des dispositions légales, participatif à la mise en œuvre effective des règles de la convention collective nationale et à la sécurisation des entreprises.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Annexe

Convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ICDC 2150

Préambule

1° En vue de faciliter les négociations pour faire évoluer les dispositions de la convention collective professionnelle, les délégués syndicaux et élus professionnels s'étaient fixé 5 objectifs classés dans l'ordre suivant :

1. Recherche d'harmonisation des régimes individuels des différentes catégories de salariés?;
2. Vérification des spécificités des emplois des salariés des sociétés anonymes et fondations d'HLM?;
3. Vérification et adaptation en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail?;
4. Amélioration des conditions d'exercice des mandats représentatifs des salariés des sociétés anonymes et fondations d'HLM?;
5. Révision des dispositions des conventions collectives actualisées.

À l'issue de 5 ans de négociations, les représentants élus sur le terrain se sont accordés à ces objectifs s'intégrant dans la structure et l'organisation générale du texte déposé le 20 décembre 1996 dont la mise en œuvre pouvait être reprise dans une nouvelle convention collective. C'est pourquoi le texte ci-après se présente sous la forme d'un avenant à la convention collective nationale en vigueur le 20 décembre 1996 :

??une partie dénommée « dispositions communes » applicable à l'ensemble des salariés des sociétés anonymes et fondations d'HLM?;

??une deuxième partie consacrée aux dispositions des sociétés anonymes et fondations d'HLM I et II :

???employés, agents de maîtrise et cadres?;

???préposés à la surveillance et à l'entretien ménager des immeubles à usage d'habitation, de lieux de travail, de bureaux et dépendances, des locaux sociaux et des bureaux?;

???préposés à la maintenance des immeubles à usage d'habitation, de lieux de travail, de bureaux et dépendances, des locaux sociaux et des bureaux?;

??une troisième partie constituée par l'accord collectif sur le travail des salariés des sociétés anonymes et fondations d'HLM et l'emploi des salariés dans la branche et l'application de ses règles de travail et d'amélioration de la convention collective?;

??une quatrième partie constituée par les dispositions de la convention collective nationale relatives aux dispositions communes aux différentes catégories de personnel.

diesevrspoiistons de cte cnevitnoon cloticelve nlitoaane (ex. : fiechs « ptsoe à proviour » et « deandme d'emploi de la brusoe de l'emploi », anexens de la ciacioflatssin des emolips d'immeubles, etc.).

2° Les catsisficinolas d'emplois et les définitions de tâches ceennotus dnas chcuane des aenenxs cinttensout des dnmeutocs généraux dnnt l'application srcttie et littérale ne puet être invoquée puor rsufeer d'effectuer torepmarneimeit un tarival demandé par l'employeur et cnnoarcout à l'activité générale de la société.

En roasin de la gdandre diversité de structure, d'importance et de mdoe de gteosin des sociétés aonymnes et fonaditnos d'HLM, des précisions et/ou des apadnaiotts penveut être introduites, au navieu de l'entreprise, dnas les caicialfsintso conventionnelles.

Les qaltconuaifiis particulières et les midtooiicfnas rneueuts par les sociétés denvort faire l'objet d'une cliiasftoacsin crtonndcoae aevc clele de la présente ctionnveon dnas le cdrae d'un arcocd d'entreprise.

C'est à la société qu'il imnbcoe de déterminer la nutare des différents eipolms denvat être puvuros dnas ses sveicers et de fexir les fctnooins réelles inmnaebot à chacun. Ces fitocnos peuvent, puor un même emploi, être différenciées d'une société à l'autre : chaque société onasgîre en eefft ses prpreos seeircvs snas être sosimue à des règles précises en la matière.

C'est lros du rmuncertet que la dtoricien de la société définit les tâches confiées au salarié en ftociion des bnsoeis des secivers et de la sutrcutre même de l'entreprise. La volonté de la société de ne pas mntieianr l'emploi ou les nécessités du srvicee puet crndouie à posroper à un salarié une atiaectffon différente de ses aiibnrtrtutos habituelles. Ce cneagmneht s'effectuera conformément aux disstonpiois légales ou contractuelles.

L'employeur mterta en place, dnas le carde de la froaotimn pnsnfleroesoie continue, des aticons de ftaiormon peermttnat au salarié de faire fcae à ses nvolueels fonctions.

Tous les potses puneevt être tuens indifféremment par du penrseonl msiaulcn ou féminin.

3° Les oifcjtebs cités en 1° ainsi que la révision des cliiacsfatison perniciatpt pnneelmiet à l'objectif légal confié aux pntraeeiars siaocux de la bhrncae de réguler la crrocunnee des eesirnrtpes ralvneet de son cmhap d'application ainsi qu'à la msie en ?uvre des aceltirs L. 2222-3-3 et L. 2232-5-1 et sutnavis du cdoe du travail.

Première partie Dispositions communes aux différentes catégories de personnel

Application de la convention

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La présente convention, règle les rapotprs ernte les sociétés amnoyens et fdinotonas d'HLM et luer personnel, qellue que siot la nuatre de luer carnott de travail.

Le chmap pioseenfonrsl d'application de la cointvneon s'étend aux sociétés anoneyms et fitndonaoos d'HLM dnnt les activités snot délimitées par les doiosnpiitss des atrcleis L. 422-1 et L. 422-2 du cdoe de la conusocrittn et de l'habitation et alequeluxs l'INSEE aturtbie le puls svuneot les cdoes NAF 41.10A et 68.20A.

Le cahmp géographique de la cinoovetnn crouve les départements français métropolitains ansii que les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM).

Article 2 - Durée. – Révision et dénonciation de la convention collective
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La présente coenivnton ccvlleoite s'appliquant à l'ensemble des pelsneonrs est cncoule snas ltmiaioiin de durée et pnerd effet le 25 mras 2000.

Sa dénonciation, par l'un des collèges signataires, ieretndrvnia suos fmore de letrte recommandée aevc aivs de réception.

La cnivotnoen dénoncée coeunirtna de s'appliquer jusqu'à csilonuocn d'une noulvele cnntovieon ou à défaut puor une période mmaailxe de 1 an.

La ptraiie dénonçant la cvtnnoeion devra accaneomgpr la lrtete de dénonciation d'un poejrt ptnraot sur les pitnos à réviser.

Les eefftes de la dénonciation de la ctvnoeion clectoilve snot mentionnés à l'article L. 2261-13 du cdoe du travail.

Lorsqu'une prtiae crctnoanttae egniavrsea une révision de portée limitée, elle porura présenter sa dedanne snas que celle-ci entraîne la dénonciation de la convention.

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

Les atvnaens ou la dénonciation de la présente coenontivn snot déposés par le secrétariat de la cosimsoimn pariairte auprès des seervcis du mnititre chargé du travail.

Le secrétaire de la cimmosiosn prtiaarie reemt également un eexlirapme de la ceoivtonnn et de ses aentvns au secrétariat-greffe du ceoinsl des prud'hommes compétent.

La présente cooientvvn clevtclioe ne puet être une cusae de réduction des atnaeagvs acqius à ttire idunevidil ou citclelof résultant d'accords d'entreprise antérieurs au 25 mras 2000 cocunls sur le paln local. Si de tles acocdrs existent, ils s'appliqueront également au pneresonl embauché après la dtae de sugtarine de la présente ctenoionvn collective.

En conséquence, le saalrie et les agvatnaes en nturæ attribués en aoitpalcipn des dtosnpoiiss de la présente cniteovonn ne poorunt être inférieurs au mtonat gbloal des seaiars et agtnavaes en nurtae accordés antérieurement à la signature.

Il est rappelé le caractèrè mniimal des cnotiionds exposées ci-après et la possibilité laissée à chaque société de cnculore des arcdocs en vue d'apporter des anvaagets complémentaires.

Lorsqu'un aroccd d'entreprise à durée indéterminée est dénoncé et qu'il n'est pas remplacé par un nuovel accord, l'accord inatitil deermue apbicplale aux salariés paenndt une durée de 1 an à cpemotr de l'expiration du délai de préavis de dénonciation?; les eeffts de cette dénonciation snot régis par les tteexs en vigueur.

Droit syndical

Article 3 - Préambule
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

L'observation des lios s'imposant à tous, les ptreais catoeactnrns rnnsceoeaieist la liberté mulutele d'opinion aisni que le diort puor les salariés d'adhérer lmreeinbt et d'appartenir à un siyacndt poernsosenifl constitué en vetru de la deuxième partie, lvrie premier, du cdoe du travail.

Les ointraansigos staaigreis s'engagent à rtecseep et farie rscptpeeer la liberté ieinduvlilde de tuot epmyoelur et salarié, le dorit puor cchaun d'appartenir à un syndicat.

Elles s'engagent à n'exercer ancuae prseosin dcriete ou idecnitre tedannt à gêner, siot la liberté syndicale, siot la liberté du travail.

L'employeur s'engage, en outre, à ne pas prdnere en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas aapnrtner à un scanyidt puor arrêter sa décision en ce qui ccnronee le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, la classification, la rémunération, les mereuss de dcpiilsne ou de licenciement.

Si un salarié reent en csauw le motif de l'incapacité comme aynat été effectué en violation de la liberté salariale ci-dessus rappelée, salarié et employeur s'emploieront à reconnaître les faits dans une phase préalable de clarification au sein de l'entreprise et à adopter au cas échéant une solution équitable.

Cette orientation ne fait pas obstacle au droit pour les salariés d'obtenir juridiquement réparation du préjudice causé.

Article 4 - Exercice du droit syndical
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

a) Pour favoriser une diffusion de l'information le plus large possible, chaque société dans laquelle existe une représentation syndicale doit assurer l'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de l'entreprise (au moins 10 salariés (agences, antennes, atelier, etc.)). Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la documentation sera remis à l'employeur.

Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la direction des ressources humaines émanant des organismes sociaux sera l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise. En cas d'échec des négociations, la direction des ressources humaines sera tenue de procéder à l'installation de 2 panneaux par an et par syndicat représentatif selon la loi et présent dans l'entreprise à la charge de la société pour les salariés n'ayant pas de moyen d'accès informatique, par courrier et site internet ou tout autre moyen conforme en conformité avec l'évolution technologique informatique.

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

c) Fret l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise, la mise à disposition de la ou des sociétés affiliées de locaux, leur aménagement, ainsi que leur équipement en matériel dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi.

d) Pendant leur temps de travail, à compter de 1 heure par trimestre, les salariés peuvent assister aux réunions des organisations syndicales représentatives se tenant dans l'enceinte de l'entreprise, mais en dehors des locaux de travail.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par l'article L. 2142-10 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du chef d'entreprise ou de son représentant 1 semaine au moins avant la date de la réunion.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local syndical ou pour répondre à sa demande, la direction des ressources humaines d'une filiale qui devra lui être affectée par le chef d'entreprise ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service.

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

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur pourra accorder en fonction des nécessités de service ne bénéficiera qu'à un salarié par trimestre et sera limitée à 2 jours par an. Elle sera accordée sur justification et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Quatre jours supplémentaires d'absence, mais sans salaire, pourront être accordés dans les mêmes conditions.

Les absences congédiées ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

f) Pour faciliter leurs déplacements dans l'exercice de leurs fonctions, l'assurance des représentants du personnel, des délégués syndicaux et représentants syndicaux au comité d'entreprise et des membres du CHSCT sera l'objet d'une négociation collective d'entreprise.

Article 4.1
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Formation syndicale

Dans les sociétés employant au moins 10 salariés, le congé de formation économique, sociale et culturelle peut prétendre tout salarié est régi par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. Le taux de rémunération est porté à 0,16 pour mille du montant entendu, au sens de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Le montant du taux légal ainsi opéré conduit à majorer de 0,08 pour mille la part patronale des sociétés anonymes et fondatrices d'HLM au profit de la formation.

Sous réserve de l'approbation des instances paritaires de l'OPCA compétent cette part patronale de 0,16 pour mille sera collectée par les fonds d'assurance sociale qui assurent la gestion des semons ainsi mutualisés sur le fondement des règles et modalités de fonctionnement édictées par le comité social et économique et fait partie de l'objet de l'accord collectif de la troisième partie de la présente convention collective.

Article 4.2 - Déroulement de carrière
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, les représentants syndicaux au comité d'entreprise, les représentants des sections syndicales et les membres du CHSCT, les membres de la délégation unique du personnel ou des instances regroupées bénéficieront à leur demande d'un entretien annuel avec le chef d'entreprise, son représentant ou le responsable des ressources humaines, au cours duquel seront examinées :

- leur qualification professionnelle;
- le déroulement de leur carrière;
- l'accès à la formation professionnelle;
- les difficultés rencontrées lors de l'exercice du mandat;
- les compétences développées dans le cadre de l'exercice de leur mandat;
- les motifs d'une éventuelle démission, pendant 5 ans, du salaire de base.

Cette demande se substitue et se confond avec l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail si elle est réalisée en début ou fin de mandat.

Article 4.3 - Heures de délégation
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Le temps occasionnel pour l'exercice des mandats sociaux et électifs dans le cadre de l'organisme : sera pris en charge par la société, dans la limite du crédit d'heures rémunérées tel qu'il résulte de la législation actualisée. L'employeur assurera en tant que de besoin le remplacement du salarié concerné avec un délai de prévenance de 48 heures. Cette disposition ne concerne pas au docteur à l'usage des crédits d'heures.

Pour tenir compte de la fréquence des absences sur le patrimoine, le crédit d'heures des délégués syndicaux est porté à :

- 14 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés;
- 20 heures par mois dans les entreprises de 151 à 499 salariés;
- 26 heures par mois dans les entreprises de 500 salariés et plus.

Article 4.4 - Développement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Mandats externes

Lorsqu'il siège dans une instance locale, départementale ou nationale paritaire dont la vocation a un lien direct avec l'activité de l'entreprise ou de la branche professionnelle, tout salarié mandaté par une organisation syndicale représentée dans l'entreprise a le droit de s'absenter pour participer aux réunions de ces instances, sauf refus motivé par des nécessités de service ou opposé avec l'accord du comité d'entreprise ou de la

délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le miniatn du srlaie prévu par la loi dnas le cas d'absences petatemnrt de peiitprcar ntmemanot à des ietanncss de fartoionn ou à la négociation ctloelcvie d'entreprise est étendu aux aenebcss justifiées par la prptaticoiin aux séances de négociation cocvelitle naaitnole teunes au naeviu de la bnahrce poiseolrfnnlse mias hros du cdare d'une cmsmoisoin pitirarae nationale.

Négociation collective

Pour préparer eietcemffvnet les séances de négociation de la cvnioteonn colcleivte nationale, les représentants des osnriaoatnigs sianldcyes représentatives au nveaiu de la branche, dûment mandatés, bénéficieront anvat chauqe réunion d'un tmpes de tiraval et de ctodroaiionn équivalent à la durée prévue de la rntrenoce ptriaiare de négociation tenue, au niveau de la branche, dnas le crdae d'une cmsmoisoin nnlatoaie ptiaarrie ou d'un gporue paairrtie de négociation collective.

Information des praateirns sociaux

Les membres, teritaulis et suppléants des cssoioimms prtieiaars de la bcranhe qui ne rreeicvanet pas, par ailleurs, les pabitnclious périodiques de l'union soiaele puor l'habitat ou de la fédération des eieneptrss seoclias puor l'habitat (actualités habitat, etc.), y sornet abonnés, par les snois du secrétariat des conismomms paritaires.

Ces mêmes mmbrees srneot également invités à la séance pquiuble de cnuhcae des assemblées générales de la fédération des etriersneps sacleoio puor l'habitat.

Article 5 - Représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

a) Délégués du personnel

Les sociétés enplyomat au mnios 11 salariés dievont ogniarser des élections de délégués du personnel, tiialruets et suppléants.

Le nbmroe de délégués, virlabae sloen l'importance de la société, est précisé aux aerictls R. 2314-1 et R. 2314-2 du cdoe du travail.

Leurs abitrtuotins snot définies à L. 2313-1 et situavns : ils ont neomamntt puor mossiin de présenter aux eeoplmyrys tutoes les réclamations ienevldiidus ou ctlveioecls rveeitls aux sialears et à l'application du cdoe du travail.

b) Comité d'entreprise

Les sociétés enaolmpyt au monis 50 salariés snot teeuns d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser en pinripe tuos les 4 ans des élections en vue d'établir la cosoiitpomn de la représentation du pnneorsel au sien de ce comité.

Une délégation uiqne du penrnosel dnas lqleale les délégués du psnreoneel cintotnuest également la délégation du posrenehil au comité d'entreprise est pbsosile dnas les cntinooids prévues par les acitlres L. 2326-1 et suvntias du cdoe du travail.

Cette représentation comrptoe un norme égal de tiluitreas et de suppléants. Les suppléants astisesnt aux séances aevc viox consultative.

Les eefftices de la représentation du personnel, vebailars selon l'importance de la société, snot précisés à l'article R. 2324-1 et, le cas échéant, à l'article R. 2314-2 du cdoe du travail.

Les antiotubrtis du comité d'entreprise snot énoncées aux acrieltls L. 2323-1 et sntauvis du cdoe du travail.

D'une manière générale, le comité d'entreprise eexrce un rôle caotunlsif dnas le dinomae économique.

Le comité d'entreprise iitvneret également en matière d'activités

soacelis et curelletuls puor leuelesqls il puet excreer un rôle, selon les cas, de slvrucnailee et de contrôle, de piooapcirttan à la geotisu ou de geotsin directe.

c) Dsnipostiois communes

Pour l'exercice de lrues fonctions, les délégués du personnel, les mebrmes du comité d'entreprise dionsepst d'un crédit d'heures dnot la durée, fixée par la loi est majorée de 10 %. Ils bénéficient également de prnotcioets spéciales accordées par la loi nontaemntt en matière de licenciement.

Article 6 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Les fticnoons du comité d'hygiène, de sécurité et des cindtnoios de tivraal (CHSCT) dovneit être mseis en palce dnas tetous les sociétés occupant au mnios 50 salariés dnas le rpcseet des codiiontns légales de msie en place prévues à l'article L. 4611-1 du cdoe du travail.

À défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des citndnoios de travail, les délégués du pesoernnl enrxecet les fronciots attribuées à ce comité.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des codtninios de tvraial a puor miisosn peapneniclrimt de cetibonrur à la prociotetn de la santé et de la sécurité des tvlrelirauas ainsiq' à l'amélioration des cooitndnis de tviaarl et vilele à l'observation des ppnsetirrocis législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Lorsqu'un riquse gvare est constaté dnas la société, le CSHCT puet faire appel à un expert. En cas de désaccord aevc l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise, la décision est pisre par le président du tnabirul de gdanre incatsne (référé).

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

L'expert est tneu à l'obligation de discrétion et au srecet psosireofnnel dnas les mêmes tremes que les meberms du CHSCT.

Les faris d'expertise snot à la cgahre de l'employeur.

Les eicfeftfs de la représentation du personnel, vleiaabrs selon l'importance de la société, snot précisés à l'article R. 4613-1 du cdoe du travail.

Les représentants du peronnesl au CCHST bénéficient d'une ptiootrecn crotne les liiecmeentcs dnas les mêmes cdiinntoos que les représentants du personnel.

Ils deossinnt également d'un crédit d'heures rémunérées, vrlaibae selon l'effectif de la société et précisé aux acertils L. 4614-3 et snuivats du cdoe du travail.

Commission paritaire nationale

Article 7

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

7.1. Mnssiois et composition

Il est institué une cmisiosmon pritairae nailotane de négociation et d'interprétation des penlonsers des sociétés aemonyns et fiaotondns d'HLM dtie comssiimon paratirie nationale.

La coiomsmishn piatirrae nniloatae ecxere toets les moisinss d'intérêt général que lui a confié la loi. Elle puet également s'adjoindre d'autres mnoissis spécifiques tllees que cllees visées

à l'article L. 2232-9, II, alinéa 2, à défaut de toute autre instance compétente.

Elle a aussi également l'interprétation des dispositions centrales en vue des modalités prévues à l'article 8.

Elle est composée, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour le collège salarié d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant nommés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre, au plus, égal de représentants titulaires et suppléants nommés par la fédération des entreprises de l'habitat pour le collège employeur.

7.2. Organisation Présidence

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

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

Secrétariat

La commission désigne un secrétaire qui peut être choisi dans son sein ou en dehors de son sein. Dans ce dernier cas, il assiste aux réunions sans avoir voix délibérative.

7.3. 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 vient à sa place pour la séance.

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

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

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, lequel est diffusé à tous les membres titulaires et suppléants par courriel, ainsi qu'à chaque société adhérente à la fédération des entreprises de l'habitat pour l'habitat qui donne les coordonnées aux délégués du personnel, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

La fédération des entreprises de l'habitat met à la disposition de la commission paritaire le personnel et les moyens nécessaires pour la rédaction et la diffusion des comptes rendus, procès-verbaux et avis établis pour les besoins de la commission.

Les décisions sont prises par accord de la majorité du collège employeur et d'au moins deux organisations syndicales pour le collège salarié.

7.4. Compétence

La commission paritaire nationale a pour vocation de :

- Définir son ordre de négociation, étudier et conclure tout accord intéressant le personnel et décider des modalités ou améliorations qui peuvent être apportées à la présente convention, soit qu'elle ait été saisie, soit que ces représentants en prennent l'initiative;
- Statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application du texte de la présente convention et définir les procédures de conciliation;
- Négocier la rémunération minimale des personnels;
- Ouvrir et étudier la mise en œuvre de la convention nationale.

7.5. Procédure

La commission paritaire nationale se réunit sur l'initiative de son président.

Elle doit en outre, dans un délai de 1 mois, à compter de la réception de la demande, se réunir sur l'initiative de deux organisations syndicales de salariés ou du collège employeur.

Une des réunions annuelles est consacrée au suivi d'application des dispositions conventionnelles conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail.

7.6. Procédure des décisions de la commission paritaire nationale

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la commission paritaire nationale en qualité de membre titulaire ou suppléant, aucune rétribution ne doit être opérée sur sa rémunération et ses accessoires.

Article 8

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La commission paritaire nationale a pour mission de garantir l'application de la convention collective et de veiller à la bonne interprétation de celle-ci. Elle doit être diligente, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit les émettre à sa plus prompt exécution qui se fera dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Elle peut aussi émettre une demande d'avis d'une juridiction compétente sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle.

Les litiges réglés par la commission paritaire d'interprétation sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux que les parties conviennent de saisir.

Article 9 - Bourse de l'emploi

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Une bourse de l'emploi est créée au sein de la fédération des entreprises de l'habitat.

1. Les objectifs sont les suivants :
 - maintenir et accroître la vitalité de la branche professionnelle en faisant face aux problèmes de reconversion;
 - favoriser une mobilité dans la branche professionnelle d'enrichir l'expérience professionnelle des individus et les pratiques des organismes;
 - permettre une prise en compte des aspirations des salariés.

2. Une large information sera diffusée auprès des organismes et de leur personnel sur le mode de fonctionnement de la bourse de l'emploi :
 - articles publiés dans actualités habitat;
 - communication au conseil fédéral;
 - communication par l'employeur au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux (diffusion d'un exemplaire des fiches « offre », « demande » et de la notice explicative);
 - affichage au sein des organismes.

Cette liste d'actions n'est pas limitative.

Les pratiques s'appliquent dès lors que les entreprises de la branche professionnelle les proposent à la bourse de l'emploi. Celle-ci n'aura de réelle efficacité que si chaque employeur son personnel de façon active.

3. La fédération des entreprises de l'habitat assure le fonctionnement de la bourse de l'emploi et exerce un rôle d'intermédiaire entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Des formations « poste à pourvoir » et « demande d'emploi » ont été mises au point dans le cadre de l'accord collectif national

troisième partie ci-après. Ils sont reproduits dans la quatrième partie de la présente convention collective.

Une notice d'emploi des fournisseurs précise la procédure à suivre dans la rédaction des offres et dans le traitement des informations.

Le caractère fondamental des revendications s'applique sur les faits « d'emploi » doit être respecté par l'entreprise qui offre l'emploi. Cette condition est essentielle au bon fonctionnement du système mis en place. Aucun renversement ne peut être pris sans l'accord de l'intéressé(e).

9.4. La commission paritaire emploi et formation veille au fonctionnement régulier de la branche de l'emploi.

Un compte rendu sur les résultats de la bourse de l'emploi est présenté chaque semaine aux membres de cette même commission.

Article 10 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

L'entreprise détermine le nombre et la nature des différents emplois devant être pourvus.

La création ou la vacance de poste, à l'exclusion des postes de cadres (G7, G8, G9) est portée à la connaissance du personnel par tous les moyens laissés à l'initiative de la société, afin de permettre d'éventuelles candidatures.

En cas de recrutement extérieur, il sera nominativement fait appel à la bourse de l'emploi instituée dans la branche professionnelle.

Chaque engagement est confirmé par une lettre ou un contrat de travail dans lequel sont mentionnés les éléments de l'intéressé est notamment définie ainsi que son mode de rémunération, sa classification, son lieu de travail, où sont précisées la date de prise de fonction et la date de prise en considération du point de départ de son ancienneté.

En application de la présente convention, chaque salarié visé à l'article 1er bénéficie du classement par ancienneté à l'emploi qu'il occupe et qui est défini à l'annexe spécifique à chaque catégorie de personnel. Le classement hiérarchique et sa qualification ainsi que l'intitulé de la présente convention civile sont définis sur son bulletin de paie.

Toute modification dans la fonction entraînant un changement de rémunération ou de classification est l'objet d'une notification par écrit après accord entre les parties.

Pour un travail temporaire ou un emploi temporaire, il pourra être fait appel à du personnel sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le recrutement au travail temporaire pour un poste déterminé ne peut être considéré que comme un paiement limité dans le temps.

Le contrat est subordonné aux résultats de la visite médicale prévue par la loi.

Article 11 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La période d'essai des candidats à durée indéterminée est fixée à :
??1 mois pour les employés, les ouvriers et le personnel d'immeubles relevant du premier échelon hiérarchique de chaque des classifications?;
??3 mois pour les employés, les ouvriers, le personnel d'immeubles et les agents de maîtrise relevant des échelons hiérarchiques?;
??6 mois pour les cadres.

Toutefois, s'il s'agit d'employés, d'ouvriers, de personnes d'immeubles, d'agents de maîtrise ou de cadres présentant de sérieuses références ou des qualifications reconnues, l'essai qui est exigé pourra être réduit ou supprimé par l'employeur.

Le salarié manquant en fin de la période d'essai bénéficie de la reprise de son ancienneté acquise lors de contrats antérieurs dans la société.

Pendant la période d'essai, les droits découlant de la présente convention sont les mêmes que ceux des bénéficiaires de contrats à durée indéterminée et maintenus en fonction à l'issue de la période d'essai ou exemptés de cette période, sauf en ce qui concerne le licenciement et le maintien du salaire en cas de maladie défini à l'article 29 ci-dessous.

Article 12 - Promotion interne

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Pour procéder à la promotion interne des salariés, il est tenu compte dans la mesure du possible des stages professionnels suivis ou à suivre par l'intermédiaire d'organismes agréés donnant droit à un diplôme reconnu par le gouvernement ainsi que du niveau des connaissances au moment du recrutement et des capacités réelles de l'intéressé à remplir le nouveau poste.

Article 13 - Formation professionnelle et emploi

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Un accord cadre de branche portant sur la formation et l'emploi fait l'objet de la troisième partie de la présente convention.

Sanctions et garanties disciplinaires

Article 14

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

En cas de faute professionnelle, d'absences non motivées ou répétées, de retards renouvelés et non justifiés, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises :
??avertissement?;
??blâme avec inscription au dossier?;
??mise à pied?;
??mutation avec ou sans rétrogradation?;
??licenciement avec préavis et indemnité?;
??en cas de faute grave, licenciement sans préavis ni indemnité.

Les sanctions, qui doivent être proportionnelles à la faute, sont prises par le représentant habilité de l'employeur, l'employé ayant été entendu en présence, s'il le désire, d'un délégué du personnel ou d'un salarié de la société choisi par lui.

Article 15

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Si l'employeur estime qu'il y a faute grave, il peut prononcer la mise à pied temporaire du salarié concerné en attendant qu'une décision soit prise à son égard.

Une sanction définitive ne pourra être prise qu'après que la procédure disciplinaire a été respectée dans les délais et les conditions fixées par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail (convocation et entretien préalable, motifs de la sanction envisagée, notification de la sanction).

La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Lorsque, au terme de la procédure disciplinaire, une sanction définitive de mise à pied est décidée par l'employeur, elle entraîne, pour le salarié, l'interdiction d'exercer ses fonctions et la perte corrélative du salaire pendant la durée de la mise à pied.

Rupture du contrat : Démission. – Licenciement. – Retraite

Article 16 - Démission
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Au-delà de la période d'essai, en cas de départ à l'initiative, les salariés sont tenus de recréer un préavis de 1 mois, les salariés titulaires « cadres » de 3 mois.

Article 17 - Licenciement
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Au-delà de la période d'essai, un préavis de licenciement de 1 mois plein, porté à 2 mois après 2 ans de présence, est accordé à l'ensemble des personnels, à l'exception des cadres auxquels un préavis de 3 mois doit être donné.

Les conditions financières au départ du salarié sont fixées à l'article 34 ci-après.

Article 18 - Licenciement collectif
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 1233-5 du code du travail, tendra compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des critères de famille en particulier des personnes isolées et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés.

Article 19 - Retraite
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La retraite complémentaire applicable aux membres du personnel bénéficiant d'un classement hiérarchique au minimum égal à G5 cadre, résulte de la convention collective nationale du 14 mars 1947 étendue aux sociétés anonymes et fondées d'HLM par l'avenant du 27 mars 1950 homologué par arrêté du ministre du travail en date du 17 décembre 1951.

Depuis le 1er janvier 1963, le personnel non affilié au régime de retraite des cadres en vertu du règlement précédent, bénéficie d'un régime complémentaire de retraite par l'adhésion obligatoire de chaque société à une caisse de retraite complémentaire des salariés.

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :
??à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse?;
??à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Le montant des indemnités dans ces deux situations (départ à la retraite ou mise à la retraite) est fixé conformément à l'article 33 ci-dessous.

Durée du travail. – Repos hebdomadaire. – Astreintes

Article 20 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail sont déterminés par l'employeur 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 ou équivalente sont rétribuées conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

La durée et l'amplitude du travail du personnel de gestionnaire sont traitées dans l'annexe II de la deuxième partie.

Article 21 - Repos hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Tout salarié a droit au repos hebdomadaire et aux jours fériés prévus par la loi. Ce repos hebdomadaire est au minimum de 36 heures consécutives, soit 1 jour et demi.

Article 22 - Astreintes
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Afin de pouvoir intervenir rapidement en cas d'urgence ou de nécessité tenant à la sécurité de (ou des) l'immeuble(s) dont ils sont chargés ainsi qu'à celle de leurs occupants, les salariés chargés d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien de cet (ces) immeuble(s) ou une partie de ces fonctions, qu'ils soient logés ou non et quelle que soit leur position hiérarchique ou la classification à laquelle leur emploi les rattache, peuvent être soumis à un régime d'astreinte, au-delà de leur hiérarchie de référence ? totalement ou partiel.

22.1. Définition et nature des astreintes

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

Ainsi, pendant une durée et selon des horaires fixés par l'employeur, les salariés en astreinte sont tenus d'être disponibles pour pouvoir effectuer un travail au service de la société, soit à la demande de leur employeur ou de son représentant, soit de leur propre initiative dans le cadre de fonctions connues.

Durant ce temps d'astreinte, ils ne doivent pas exécuter de travail effectif (comme des rondes, par exemple) et ils doivent être libres de vue à leurs collègues personnelles.

22.2. Organisation des astreintes

Dans tous les cas et pour faciliter l'organisation de ces astreintes par roulement, celles-ci pourront concerner d'autres membres que ceux dont les salariés sont chargés habituellement.

La participation financière de l'employeur et les salariés concernés. Elle devra être portée à la connaissance de ces salariés au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dans lesquelles ce délai est ramené à 1 jour franc.

22.3. Conséquences des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée sous forme de rémunération en espèces ou en nature ou sous forme de repos. L'avantage en nature que constitue la gratuité éventuelle du logement attribué comme avantage de travail de travail peut être, en tout ou en partie, la compensation de ce temps d'astreinte dans la limite de ce qui, le cas échéant, est déjà pris en compte, au titre du salaire et des heures dans le salaire brut rémunérant la durée équivalente ou réelle de travail effectif.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux paramètres suivants :

??en cas de repos?; 12 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant, ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant les jours fériés et les jours chômés?;

??en cas de compensation financière en espèces ou en nature?; 12 % de la rémunération mensuelle nette imposable

(complément différentiel compris), hors la gctrfaiioian de fin d'année et la prmie de vacances, du 1er cfnoieifcet hiérarchique de la catégorie d'emplois caprtneondsroe (G1, EE, OE), ce panotcurege étant porté à 20 % puor des artesnetis effectuées darnut le rpoes hmdebirdaoae conoenvientl et les juros chôvés.

22.4. Cronetiaretps des interventions

Lorsque le salarié placé en atsnirete est appelé à ireenntivr puor un tiarval efftciem au seivre de la société, le tepms csnorpdnaoret srea considéré cmme une période de tivaral eicfeftf et dnoc décompté et rémunéré cmme telle.

Les salariés à temps plein simous à la durée légale du travail ou à une durée équivalente rcvneoret un paneeimt de ces hurees cfrnomoe au régime légal ou cenvtinoonnel aapblicple dnas la société puor les herues supplémentaires et les salariés à temps peatril rvoreent un peeimnat de ces hueers dnas les coitnnois légales ou coeoletlennnnvis aalcbpleips au régime des heures complémentaires.

Toute inneteitrovn effectuée puor ogriasenr des mseures de sauvetage, de prévention d'accidents itmminens ou puor réparer en cas de pnnae ou d'incident snruevu sur des matériels ou des ittlanosailns nécessaires au fnmneenooictht noarml des ieemulbms dneorna leiu à reops cnpuaeetomsr d'une durée égale au reops supprimé, si elle a eu puor effet de suspnrede le reops getdiuion légal ou le rpoes hebdomadaire.

Article 23 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Le doit au congé s'apprécie en référence à une période qui s'étend du 1er jiu de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Il est accordé à tuos les salariés des congés payés à siarlarie entier, dnas les ctdnioinos fixées par les alreitcs L. 3141-1 et suivants, jusqu'à cnoecrrnuce de 30 juros oaerlvubs puor 1 année complète d'activité.

Il est accordé à tuot le penorsnel un congé supplémentaire d'un juor par 5 ans d'ancienneté.

L'ordre des départs en congés srea fixé cquahe année avant le 1er avril, par la direction, après cosaluitotnn des délégués du personnel.

Dans les 30 juros qui précèdent la dtae prévue puor le congé, l'ordre et les dteas de départ fixés par l'employeur ne peevunt puls être modifiés, suaf cniscatrcenos exceptionnelles.

Lorsqu'un salarié prned son congé, il puet demander, avnat de partir, à pocrievr ses apenmeitntops puor la durée du congé.

En cas de rapepl par la société padennt la période de congé, le salarié intéressé arua diort à 2 jours supplémentaires de congés aquuxles s'ajouteront les délais de transport?; ses fiars supplémentaires de voygae lui snerot remboursés.

Article 24 - Congés spéciaux

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Des congés spéciaux aevc tmreitaent seornt accordés à tuot le poenrensl dnas les coernasctnics sueitavns :

Mariage :
??du salarié : 5 juros ouvrables?;
??d'un ennaft du salarié : 2 jrous ouvrables.

Pacs :
??du salarié : 4 juros ouvrables.

Naissance ? aidpoton :
??d'un enafnt du salarié : 3 juros ouvrables.

Décès :
??du cnjionot ou du cicoubnn ntrooie sruavvint non séparé de dirot ou de fiat du salarié, ou du paeniatrre auequl le salarié était lié par un patce civil de solidarité : 3 juros ouvrables?;
??du père, de la mère : 3 jrous ouvrables?;
??du beau-père, de la belle-mère : 3 juros ouvrables?;
??d'un enfant : 5 juros ouvrables?;
??d'un frère ou d'une s?ur : 3 juros ouvrables?;
??des grands-parents du salarié ou de son cinojont : 1 juor ouvrable.

Handicap :
En cas d'annonce de la snvanuecre d'un hiaacdnp cehz un enfant : 2 juros ouvrables.

Les congés motivés par un miragae ou un décès snot accordés au menomt du mgriaae ou du décès.

Les congés de nsscaiane ou d'adoption dionevt être pirs dnas les 15 jrous de l'événement.

Si le salarié se turvoe en congé normal, le nobmre de juros de congés csrenoonprdat au congé spécial est reporté dnas le diort à congé du salarié.

Puor la bnnoe mcrahe du service, la dtae fixée inilaneietmt puor la rpserie du tvraail à l'issue du congé noarml ne puet être modifiée unilatéralement par le salarié.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de route aller-retour puet s'ajouter au congé pomnerrept dit, délai suioms au même régime que ce congé?; le délai est fixé à 1 juor losqure le traajt aller-retour est coimprs ernte 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsqure le traajt aller-retour dépasse 600 kilomètres.

Article 25 - Service national

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Les règles appcelilabs aux salariés appelés ou rappelés au serivce nnotiaal ou teuns de paieicrtpur à l'appel de préparation à la défense snot fixées par les atrlceis L. 3142-71 à L. 3142-77 du cdoe du travail.

Article 26 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La rémunération mminium bturc gnaiarte crnpnooadsret à caquhe elompi défini dnas les cciltsnaifaiooss est fixée dnas les aexnnes de la deuxième paître de la présente convention.

Indemnités, primes et allocations

Article 27 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Taux

Après 3 ans révolus d'ancienneté au même ccffnioeiet hiérarchique, une prmie d'ancienneté est versée meelmsennulet à caquhe salarié, excepté les cadars classés dnas l'une des catégories G7 à G9 de la gilrle aalcbplipe aux pnlersones administratifs.

Cette pmire représente puor cquhae salarié concerné 0,6 % de son sarlaie burt musenel de bsae par année révolue d'ancienneté dpuois sa poooirtnm au cfifencieot hiérarchique de son empoli ou,

à défaut, de son recrutement.

Cette prime d'ancienneté prendra effet à partir de la période d'ancienneté des salariés pour excéder l'ancienneté un an de cette prime de base de travail qui exclut toute prime ou gratification, tout avantage en nature et toute huere supplémentaire. (1)

Durée

Le pourcentage est déterminé par le nombre d'années pouvant être prises en compte au titre de la prime d'ancienneté et qui est limité à 18 ans (= 10,8 %) pour les catégories bénéficiaires de cette prime.

Disposition dérogatoire

Cette prime pourra être réduite ou supprimée pour tout ou partie du personnel, si un accord d'entreprise est conclu pour faire bénéficier le personnel concerné de dispositions au moins aussi avantageuses que la prime ou la part de prime assise supprimée, notamment dans le cas de réduction du temps de travail effectuée en manantent tout ou partie des salariés antérieurs.

Modalités d'application

Lors de l'entrée en vigueur des dispositions du présent article ou, le cas échéant, pour appliquer tout accord d'entreprise y dérogeant ou, enfin, à l'occasion de chaque promotion hiérarchique :

1° L'ancienneté acquise excédentaire sera intégrée dans le salaire de base de telle façon que le salaire effectif perçu reste le même.

2° La part de prime résultant de l'ancienneté excédant le niveau pénétré ne pourra pas servir à financer l'éventuel aménagement de la hausse de l'ancien salaire de base nécessaire par le respect du minimum conventionnel applicable. Le montant de cet ajustement sera, par ailleurs et s'il y a lieu, pris en compte dans le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté.

(1) C'est-à-dire de la nouvelle convention collective des salariés de négociation issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'alinéa 3 de l'article 27 de la convention collective, tel que figurant en annexe, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les salariés des entreprises de branche versent un élément de salaire (prime d'ancienneté) et qu'elles conviennent de la réduction ou suppression, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les conditions que définissent ces mêmes dispositions. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 28 - Gratifications et primes

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

28.1. Gratification de fin d'année(1)

Une gratification, qui ne saurait être inférieure au salaire du mois de décembre, est attribuée au personnel. Elle est payée au mois de décembre de l'année en cours, sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixe d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième.

Le salaire pris en considération est le salaire brut de base du mois, y compris la prime d'ancienneté, lorsqu'elle existe, mais à l'exclusion de toute autre prime, des heures supplémentaires et des avantages en nature.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie non indemnisée dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessous (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, l'indemnité de fin d'année est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

28.2. Prime de vacances(1)

Il est attribué à tous les salariés une prime annuelle de vacances qui est réglée avant le départ en congé annuel pendant la période légale des congés (1er mai - 31 octobre) sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixe d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième. Cette prime, dont le montant est fixé par chaque société, ne saurait être inférieure à 4 % du minimum annuel prévu par le contrat de travail attaché au personnel concerné de la branche des salariés conventionnés (G1, EE, OE). Elle se rapporte à la période de référence comprise entre le 1er juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, la prime de vacances est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

28.3. Substitution(2)

Les sociétés qui versent précédemment, sous des appellations diverses (prime de bilan, prime d'objectif, prime d'assiduité, prime de gestion, etc.) des primes et/ ou des avantages d'un montant global au moins égal à ceux prévus aux articles 28.1 et 28.2 ci-dessus, ont la faculté de ne pas appliquer les dispositions des deux articles précédents.

(1) C'est-à-dire de la nouvelle convention collective des salariés de négociation issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les articles 28.1 et 28.2 de la convention collective, tels que figurant en annexe, sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les salariés des entreprises de branche versent des éléments de salaire (gratification de fin d'année et prime de vacances) et qu'ils sont définis comme des salariés minimaux qui s'imposent, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les conditions que définissent ces mêmes dispositions. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) C'est-à-dire de la nouvelle convention collective des salariés de négociation issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'article 28.3 de la convention collective, tel que figurant en annexe, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les salariés des entreprises de branche versent des avantages de salaire et qu'ils sont définis comme des salariés minimaux qui s'imposent, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les conditions que définissent ces mêmes dispositions. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 29 - Maladie

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Dès lors qu'un salarié aura acquis une ancienneté de service continue en fonction de son classement hiérarchique dans les conditions suivantes :

- ? 1 mois pour les G1, EE, OE?;
- ? 3 mois pour les autres coefficients?;
- ? 6 mois pour les cadres.

Il lui sera accordé, en cas de maladie dûment constatée, une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités qui lui sont versées au titre de l'assurance maladie et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits par le salarié à ses frais.

Cette indemnité complémentaire bénéficiera au salarié, sous réserve que celui-ci ait justifié de sa maladie dans les 48 heures, dès que son droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie lui sera ouvert par la sécurité sociale.

En aucun cas, le salarié ne pourra bénéficier d'une rémunération nettement supérieure à celle qu'il reçoit lorsqu'il est présent.

Cette indemnité complémentaire sera servie pendant une durée de 1 mois et pendant les 45 jours suivants, elle sera réduite de moitié. Toutefois, pour les salariés ayant plus de 2 ans révolus

d'ancienneté, cnuhace de ces durées srea portée à 3 mois.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

À l'expiration du délai d'indemnisation conventionnelle, la société appréciera si l'intéressé diot être placé en disponibilité, aevc éventuellement mteainin preiatl de son sailrae puor une durée déterminée ou, au contraire, s'il y a leiu de piouvrvr immédiatement à son remplacement.

Pour le caclul de la période d'indemnisation, il srea tneu ctopme des indemnités cnnnlnoeeotilves déjà perçues par l'intéressé darnut les 12 mios antérieurs de tlele store que si piesuruls aecsnbes puor maladie ont été indemnisées au curos de ces 12 dierners mois, la durée totlae de l'indemnisation ne dépasse pas clele prévue ci-dessus en footnicn de l'ancienneté du salarié.

Article 30 - Maternité. – Adoption
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Pendant le congé légal de maternité ou d'adoption, il est versé mueeelsnelmt à la pnsrneoe en arrêt de triaavl une indemnité égale à la différence entre son sarlaie mseuene et les indemnités aqluxleeus elle a driot au ttrie de l'assurance maternité et de tuot atrue régime de prévoyance et de solidarité, hros cuex soirtsucs par le salarié à ses frais.

Article 31 - Accident du travail. – Maladie professionnelle
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

En cas d'accident du taviarl ou de mlaiade professionnelle, snuveru par le fiat ou à l'occasion du travail, le salarié blessé ou maalde a diort paennndt son absence, et jusqu'à cotiolandois de sa bursslee ou jusqu'à sa guérison, au miniaten de son sarliae intégral, déduction faite des indemnités versées par la caisse de sécurité soailce et de tuot artue régime de prévoyance et de solidarité, hros cuex ssctoruis par le salarié à ses frais.

Article 32 - Allocation en cas de décès
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Lors du décès d'un mbmere du pneosrnel et à défaut d'assurance gporue contractée par l'organisme, une aloailcton est versée au conjonit ou ciobcunn noortie svinrvaut non séparé de dirot ou de fiat du salarié décédé, ou au paiantrere aquel le défunt était lié par un ptace cvuil de solidarité, ou à ses etfnans ou, à défaut, à tutoe prsneone qui était à sa crghae au snes du cdoe général des impôts.

Le mtinnaot de cttee aoclliaotn est déterminé sur des baess iqtudeies à l'indemnité prévue à l'article 33.1 ci-après.

Article 33 - Indemnité de départ en retraite
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

33.1. Tuot salarié panartt voanoeeilrnmitt en riraette après 10 années révolues d'ancienneté de scierve ciotnnu perçoit une indemnité de départ fixée en fitnocon de son ancienneté dnas la société.

Cette indemnité est au mnios égale à 1,5/12 de sa rémunération ttloae des 12 drrneeis mois. Elle est majorée de 0,3/12 de cttee même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté dès la onzième année.

33.2. En cas de msie à la raittree décidée par l'employeur dnas les cnoiondits prévues par l'article 19 ci-dessus, le salarié concerné rcervea une indemnité calculée en foniocn des sliues suivants. Ctete indemnité srea égale ou portée à :

??jusqu'à 8 ans révolus de sirveecs inotprenmrius : l'indemnité légale de msie à la retraite?;
??après 9 ans révolus de sceivres iinnmouteprrs et jusqu'à 25 ans révolus : 2,7/12 de sa rémunération ttloae des 12 drnieers mois, majorés de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, snas toiufetos poiouvur dépasser 7/12 de sa rémunération ttloae des 12 dirneres mois.
??au-delà de 25 ans révolus de srvceies ioninrepurtms : l'indemnité légale de msie à la retraite.

Article 34 - Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, et suos réserve que celui-ci ne siot pas motivé par une fatue grave, tuot salarié anayt au mnios 1 an d'ancienneté ieitruonprme au scrveie de la société rceerva une indemnité égale à 1/5 de mios de saiarle par année de service.

Si le lceeiicnment n'est pas motivé par une futae gavre ou lourde, il ouvre doit au salarié après 4 ans de svcriee ionpnrmtieur dnas la société à une indemnité se stasubtuint à clele définie à l'alinéa précédent et qui ne siauart être inférieure à 1/3e de mios de slaraie par année révolue d'ancienneté de svcereis continus.

Après 4 ans de sricvee iemrrtinnopu dnas la société, en cas de Inneimcceit puor mtiof économique, les indemnités définies ci-dessus ? alinéa 2 ? snot majorées de 25 %. Ctete mjooiartan est de 50 % si le salarié concerné par ce lnecnmeiect économique est âgé d'au moins 50 ans.

Le salirae pirs en considération puor le clcual de l'indemnité de lccineeniemt est le slraiae burt de base, y coripms l'ancienneté, du denierr mios précédant la ntiatfooiicn du licenciement, augmenté du 1/12 des compléments ctlnliveoonnes de saailre (gratification et prmie de vancaces ou lures équivalents).

En cas de rémunération variable, la pairte valirabe du slaaire à prrnde en considération srea calculée sloen la législation en vigueur.

Article 35 - Frais de déplacement
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Les fiars de déplacement engagés par le peonnserl puor l'exécution de luer miosisn ou lrquose le salarié diot se rndere par ses pperros mneoyis sur un leiu de taviarl différent de cleui de son ptose de tvriaal hbtieaul (siège, atelier, ancege décentralisée, leiu d'affectation, etc.), snot remboursés sur podictorun de dtomencus justificatifs.

Les ctiodonins de remnborsumeet snot déterminées par la société qui peut, notamment, pnaoeInfr le mnnotat des dépenses remboursables.

Le ronureeebmsmt des dépenses engagées puor l'usage d'un véhicule abliootume pnersneol ne prruoa être supérieur au matnot du barème rnoecu par la dreoiictn générale des impôts au ttrie des fiars professionnels.

Les salariés autorisés à utetiisr un véhicule pnseernol puor lures déplacements pnlefosoiersns devront, sur ddnemaie de luer employeur, être en mresue de jiefuitsr de l'assurance adéquate.

Pour les tetjars effectués etnre le dcomliie et le leiu de travail, les iiaosedtnnims légales éventuelles prévues s'appliqueront.

Une indemnité de rpaes ? dtie pirme de peianr ? diot être versée puor ieinesdmnr les fiars occasionnés par la psire du déjeuner en drheos des lieux hlaetbius de trivaal ou de ralliement.

Elle n'est pas due lroqsue :
??le salarié prend eenfefmitcevt son rapes à domicile?;
??il estixe un loacl équipé sur le chantier?;
??le rpaes est pirs en cgarhe financièrement par l'employeur?;
??il est funori au peonnserl des tickets-restaurant.

La prmie de peanir est égale à duex fios la valeur du mmniuim garanti, tel qu'il est fixé cquahe année par l'ACOSS (agence caerntle des oegarmins de sécurité sociale).

Article 36 - Vêtements de travail
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

La foniurrue et le remeenvlulenot des vêtements de tirvaal de bsae nécessaires à l'exercice des ftnnioocs du salarié, ansii que les équipements de pernoiotcts iudielvldnies de sécurité et d'hygiène snot à la chrgae de la société.

La ntuaire des ptierteocnos ainsi que lerus fréquences de reemueeonvlnt sernot discutées dnas cuqhae einestpre aevc le CHCST ou à défaut aevc les représentants du personnel.

Un ermlapixee de la présente cnetnovoin ctcelvlloe diot être reims par l'employeur à tuot le pnesneorl en palce et à tuot neuovl embauché.

Par ailleurs, au mmeont de l'embauche, il est fonrui au salarié une ntioce d'information rleavtie aux txtees coolivennentns abailcplpes dnas l'entreprise ou l'établissement.

Enfin, l'employeur diot funorir la litse des mndociioaitfs apportées à la cenitoonvn ctceviole :

??au comité d'entreprise et aux délégués du personnel?;
??aux délégués syndicaux.

À défaut de représentants du personnel, la litse anlunele des

Avenant n 1 du 22 juin 2017 à l'accord du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNESH
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC FNCB CFTD SNUHAB CFE-CGC FSPSS FO

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2017

L'article 3 de l'accord de méthode du 6 octoboe 2016 ritalef à la révision de la cononevtn collective, intitulé « Caeilerndr et modalités de taravil » est modifié aïsni :

« Les pterais s'accordent puor convivner que les trvuaax retafilis à la révision de la convionten ctceollvie natoliane snoret menés en pueisrlus étapes aifn de prtmeterre aux prtieas de disosper du tmpes nécessaire à la réflexion :

? ? une première étape consacrée à l'adaptation jriudque de la cvoonitnen collective, aaynt atbuoi à la sgiutrané d'un aevnant ptornat msie en conformité de la coevntonin ccitvloele en dtae du 22 juin 2017 ;

? ? une deuxième étape consacrée à la miiiootradesnn de la contivneon collective, au corus de lqalulee snoert arrêtés les thèmes qui relèveront de l'ordre puiblc conventionnel.

Une réunion de la cosmomisin piarriate nniltaoae arua leiu tuos les mois, aifn de liaessr le tepms aux piaerts de se consacrer, dnas l'intervalle, à l'étude des txtees proposés.

Afin de fceiaitlr le trvaail d'analyse de cchuane des délégations, les échanges de dnmotuces dvenrot reptseecr un délai de 15 jours anavt chuaqe réunion. »

Article 2 - Durée et date d'effet

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2017

Le présent avnnaet est clnocu puor une durée indéterminée. Il erttrnea en atiplipcoan à cotempr de sa dtae de signature.

Article 3 - Révision

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2017

En alpoaptciin de l'article L. 2261-7, snot selus habilités à egenagr la procédure de révision de cet arcocd :

? ? jusqu'à la fin du cylce électoral au corus duuquel l'accord est cnolcu :

? ? une ou piuerlsus oitginsoarans sclieydans représentatives et sraagtniies ou adhérentes du présent acocrd ? ;

? ? une ou pureisuls oninasroatgs pnareolats stegrinais ou adhérentes et représentatives dnas le cdare de l'extension ? ;

? ? à l'issue du cycle électoral au cruos dquuel l'accord est cclonu

Adhésion par lettre du 19 septembre

mnoafiictiods apportées à la cvnioonten cocievllte est communiquée aux salariés.

Article 38 - Intéressement

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Chaque société amnyone et ftnidoaon d'HLM dépourvue d'accord d'intéressement eangge les démarches inetrens appropriées et cefoomrns aux ttxees légaux en viugeur puor tenter de cncroule un tel aorccd au bénéfice de l'ensemble du personnel.

Article 39 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Chaque société ayonnmme et fonoatdin d'HLM dépourvue de régime de prévoyance et de complémentaire miaadle bénéficiant à l'ensemble du peersnnol egnage les démarches appropriées à la msie en place d'un tel dispositif.

:
? ? une ou pueliurss ooiingrasntas siydnlecas représentatives dnas le cmhap d'application ? ;

? ? une ou pruielus osanoitrginas pernfosnolseeils d'employeurs de la branhce et représentatives dnas le crade de l'extension.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2017

En actappiloin de l'article L. 2261-9, l'accord puet être dénoncé par les prateis sngrtieiaas dnas un délai de 3 mois.

La dénonciation diot être notifiée, par son auteur, aux ateurs sraegainits du présent accord. Elle diot également dnoenr leiu à dépôt.

Les etffes de la dénonciation snot régis par les dsiistonopis légales en vigueur.

Article 5 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2017

Après ntfoiocaitn prévue à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la patrie la puls dnietilge procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La fédération niatoalne des ESH est mandatée par les siatirgnaes puor eufutfeecr ttoeus les démarches nécessaires.

Article 6 - Extension

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2017

En même tmeprs que son dépôt, le présent accord fiat l'objet d'une dmaedne d'extension auprès de la dcietroin générale du travail.

Après avior lu et paraphé cunahce des 2 paegs précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière pgae ont approuvé et signé le présent annavet au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 juin 2017

Les pairnateres souacix ont ccnolu le 22 jiun 2017 un aveannt porntat msie en conformité de la ceitonnnvon celtcovile de la bchrane des ESH, conformément aux oiecbfjts de la négociation fixés à l'accord de méthode du 6 octobre 2016 ritealf à la révision de la cvotneonin collective.

Concomitamment à la sugtnraie de cet aevnant du 22 jiun 2017 pntraot msie en conformité, les ptareis ont souhaité roievr le cardeliern et les modalités de tivraal fixés à l'accord de méthode, en itsudaironnt la négociation pnatort sur la définition de l'ordre pilubc convnitneoenl aapicbpille au sien de la bnhrcae dnas le cdrae de l'étape consacrée à la metoosdnariin de la centvioonn collective.

2017 de la FESSAD UNSA à la

convention

En vigueur en date du 8 oct. 2017

Bagnolet, le 19 strepembe 2017.

La fédération FSAESD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bonegalt Cedex, à la diceotirn générale du travail, dépôt des arcodcs collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Piers Ceedx 15.
Monsieur le directeur,
La fédération USNA des sdaiycnts de services, activités diverses,

Avenant du 23 novembre 2017 rectificatif de l'avenant du 22 juin 2017 portant mise en conformité de la convention collective nationale

Signataires	
Patrons signataires	FNESH,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNSCB CDFT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

L'article 7.2 de la cvoennith cvlilcteo ninaloate des pereonns des sociétés anmoynes et fiotnandos HLM dénommé : arictle 7.2 « Ciotomposin » en atoaiipcpln de l'article 14 de l'avenant du 22 juin 2017 dievent : atircle 7.2 « Oinirsaoatgn ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Le deenirr alinéa de l'article 23 de l'avenant du 22 juin 2017 pantort msie en conformité de la cnooietyv nctielove naltoanie des pnoerlens des sociétés aenonmys et fatioodnns HLM mdoiffant l'article 10 de liadte ctononeivn cecviltloe est supprimé et remplacé par :

À la dernière parse du 5e paragraphe, les trmees : « ansii que l'intitulé de la présente cennoivotn cloetclive » snot insérés et ajoutés après : « Le cioieefcft hiérarchique et sa qoiliafitcuan ».

En conséquence, le 5e ppaaahrgre de l'article 10 de la citoenvnnc collviete naoltinae des peorslnnes des sociétés ayonnmnes et finnoaotds HLM denievt :

« En aitpaoilpcn de la présente convention, chuaqe salarié visé à l'article 1er bénéficie du ceaslnmest conaprsnodret à l'emploi qu'il oupce et qui est défini à l'annexe spécifique à cqhuae catégorie de personnel. Le ccfieifnoet hiérarchique et sa qciuuotlfiaan ainsi que l'intitulé de la présente civnonteon civcltloee deioynt fugirer sur son bluliten de paie. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Les ptrrianeas sucioax cofimnert les tmeers de l'article 25 de l'avenant du 22 juin 2017 mfoidnat l'article 18 de la cnoievtvntn ctilcvioee nnatiaole des poelnrenns des sociétés anymeons et faontdonis HLM :

« En cas de leiineecncmt citlecolf puor mitof économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 1233-5 du cdoe du travail, trdenia cpmote naomntmet des qualités prelsesioenolfnns appréciées par catégorie, de l'ancienneté de svcreie dnas l'établissement ou l'entreprise, des crgaehs de fmalile en peiiclatrur cllees des pertans isolés et de la staiution des salariés qui présentent des caractéristiques saoielcs rednat luer réinsertion pniselooefnslle particulièrement difficile, nneotmmat celle des pennoers handicapées et des salariés âgés. »

L'annexe à cet anveant est dnoc modifiée en conséquence.

trreteiias et cxnneoes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mras 1999, vuos fiat prat de son adhésion à la cooitvnen cocelvtlie niltaoane des pnlseonres des sociétés aomynens et fonanidots d'HLM (n° 2150).

Nous vuos jongions ciope des ntotiaoficns que nuos assdornes parallèlement à l'ensemble des ptaarrniees saoiucx représentatifs dnas le cahmp dietedss conventions.

Vous rrieaemnt de vrtoe attention, nuos vuos prinos d'agrée, Minueosr le directeur, l'expression de ntroe pfitraae considération.

La secrétaire générale.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Le dreenir pragaphare de l'article 30 de l'avenant du 22 juin 2017 est supprimé.

En conséquence et cmome prévu à l'annexe de l'avenant du 22 juin 2017, les tremes de l'article 24 de la cntioovenn cllivotcee natnioale des pelenonrss des sociétés anonmys et fontonidas HLM snot inchangés :

« Les congés motivés par un mirgaae ou un décès snot accordés au mmonet du margaaie ou du décès. »

Article 5 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Le présent anavnet est ccolnu puor une durée indéterminée. Il csiottneue un tuot iviibnslide et indissociable. Il erernta en aiptliacpon à cmetopr de sa dtae de signature.

Article 6 - Révision

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

En apiitpcoaln de l'article L. 2261-7, snot slues habilités à eggenar la procédure de révision de cet accrod :

? ? jusqu'à la fin du cylce électoral au cruos duqeul l'accord est cconlu :

? ? une ou pureliuss osiginrontaas sledyacins représentatives et sagtareniis ou adhérentes du présent accrod ;

? ? une ou plsuiires osgoirntianas ptaeolanrs sgitanaes ou adhérentes et représentatives dnas le cdare de l'extension ;

? ? à l'issue du ccyle électoral au cuors dqueul l'accord est cnlocu :

? ? une ou peilsuurs osgritiananos scalyednis représentatives dnas le cmahp d'application ;

? ? une ou pleuruiss onoiirsgtaans ploeesensrflinos d'employeurs de la bhrance et représentatives dnas le cdare de l'extension.

Article 7 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Les pertanriees suoacix eisemnt que cet aavnnnt cirotercf fomre un tuot indivisible.

En conséquence, la dénonciation ne puet être que totale et s'effectue dnas le crade des dsopiinisots légales en vugeiur tnat en ce qui crnoene tnat son fmsraolmie que ses effets.

Article 8 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Après niitatoofcn prévue à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la ptarie la puls dtiengle procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes. La fédération nalontaie des ESH est mandatée par les streaiingas puor ueffetcr ttuoos les démarches nécessaires.

Enfin, aifn de ficialetr l'appropriation des dosnstoiips cooitnnennllvees actualisées par tous, est annexée l'intégralité des dpnitsiisooos coemumns de la ceniovtvntn ccelvltioe nationale.

La présente convention collective s'appliquant à l'ensemble des personnes est conclue sans limitation de durée et prend effet le 25 mars 2000.

Sa dénonciation, par l'un des collèges signataires, interviendra sous forme de lettre recommandée avec avis de réception.

La présente convention dénoncée cesserait de s'appliquer jusqu'à conclusion d'une nouvelle convention ou à défaut pour une période maximale d'un an.

La partie dénonçant la convention devra amplement motiver la lettre de dénonciation d'un point de vue sur les points à réviser.

Les effets de la dénonciation de la convention collective sont mentionnés à l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une partie contractante émettra 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.

Les avenants ou la dénonciation de la présente convention sont déposés par le secrétariat de la commission paritaire auprès des services du ministre chargé du travail.

Le secrétaire de la commission paritaire réunit également un représentant de la convention et de ses représentants au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes compétent.

La présente convention collective ne peut être une cause de réduction des avantages acquis à titre individuel ou collectif résultant d'accords d'entreprise antérieurs au 25 mars 2000 conclus sur le plan local. Si de tels accords existent, ils s'appliqueront également au personnel embauché après la date de signature de la présente convention collective.

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

Il est rappelé le caractère minime des conditions exposées ci-après et la possibilité laissée à chaque société de conclure des accords en vue d'apporter des avantages complémentaires.

Lorsqu'un accord d'entreprise à durée indéterminée est dénoncé et qu'il n'est pas remplacé par un nouvel accord, l'accord initial demeurera applicable aux salariés pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de dénonciation ; les effets de cette dénonciation sont régis par les textes en vigueur.

Droit syndical

Article 3 Préambule

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté individuelle d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu de la deuxième partie, livre premier, 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 perdre 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 réunit en sa faveur le motif de licenciement comme ayant été effectué en violation de la liberté syndicale ci-dessus rappelée, salarié et employeur s'engageront à reconnaître les

faits dans une phase facultative de conciliation au sein de l'entreprise et à apporter au cas échéant une solution équitable.

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

Article 4 Exercice du droit syndical

a) Pour favoriser une diffusion de l'information le plus large possible, chaque société dans laquelle existe une représentation syndicale mettra à disposition de chaque salarié une notice individuelle d'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de l'entreprise (antennes, etc.). Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la convention sera remis à l'employeur.

Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la diffusion des informations émanant des organisations syndicales fera l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise. En cas d'échec des négociations, la diffusion de ces informations sera assurée par courrier électronique de 2 mois par an et par courrier représentatif selon la loi et présent dans l'entreprise à la charge de la société pour les salariés n'ayant pas de moyen moderne informatique, par courrier et site internet ou tout autre moyen moderne en conformité avec l'évolution technologique.

b) Les données personnelles peuvent être collectées dans l'enceinte de la société, y compris pendant le temps de travail. Ces données ne doivent en aucun cas porter atteinte au respect de la vie privée des salariés.

c) Fenestration l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise, la mise à disposition de la ou des sociétés syndicales de locaux, leur aménagement, ainsi que leur équipement en matériel dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi.

d) Pendant le temps de travail, à compter de 1 heure par trimestre, les salariés peuvent assister aux réunions des organisations syndicales représentatives se tenant dans l'enceinte de l'entreprise, mais en dehors des locaux de travail.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par l'article L. 2142-10 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une invitation du chef d'entreprise ou de son représentant 1 semaine au moins avant la date de la réunion.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local syndical ou pour répondre à sa demande, la société assurera la mise à disposition d'une salle qui devra lui être affectée par le chef d'entreprise ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service.

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

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur pourra accorder en fonction des nécessités de service ne bénéficiera qu'à un salarié par organisation syndicale et sera limitée à 2 jours par an. Elle sera accordée sur justification et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Les jours supplémentaires d'absence, sans que cela puisse être accordé dans les mêmes conditions.

Les absences pour raisons de service ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

f) Pour couvrir leurs déplacements dans l'exercice de leurs fonctions, l'assurance des représentants du personnel, des délégués syndicaux et représentants syndicaux au comité d'entreprise et des membres du CSHCT fera l'objet d'une négociation collective d'entreprise.

Article 4.1 Formation syndicale

Dans les sociétés occupant au moins 10 salariés, le congé de finitaroon économique, silcaoe et scdiylnae auueql puet prétendre tuot salarié est régi par les acelirts L. 3142-7 et snvuatis du cdoe du travail. Le tuax de rémunération est porté à 0,16 puor mille du motnant entendu, au snes du I de l'article 231 du cdoe général des impôts, des sraailes payés padnent l'année en cours.

Le dmlnueobet du tuax légal anisi opéré cinudot à moearjr de 0,08 puor mille la pitpirciotaan obliigraote des sociétés aenynoms et fdnoonais d'HLM au paln de formation.

Sous réserve de l'approbation des iaescnnts paeitairrs de l'OPCA compétent ctete citobountrin de 0,16 puor mille srea collectée par le fodns d'assurance fortioman qui asrruesa la goseitn des smoems anisi mutualisées sur le fmndnoeet des règles et modalités de fcimenonntenot édictées par la cmmoosisin noatlniae epomli et fratomion instituée en aaciptloipn de l'accord ciocltelf oejbt de la troisième pirate de la présente cvnetoonin collective.

Article 4.2 Déroulement de carrière

Les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, les représentants snciuaydx au comité d'entreprise, les représentants des sitnceos secyadnls et les merbems du CHSCT, les mbeerms de la délégation uiquine du pnnosereel ou des isntncaes regroupées bénéficieront à luer dnemade d'un eetiretnn anuenl aevc le cehf d'entreprise, son représentant ou le rpalsnobese des srueuoscs humaines, au curos duueql senort examinées :

- ? ? luer peoeinnontimst pneiosnoersfl ;
- ? ? le déroulement de luer carrière ;
- ? ? l'accès à la ftaiomorn pslonefieolnrse ;
- ? ? les difficultés rencontrées lros de l'exercice du madant ;
- ? ? les compétences développées dnas le crade de l'exercice lrues matands ;
- ? ? les mifots d'une stoiganatn éventuelle, pnendat 5 ans, du sialare de base.

Cette dmaende se sibsttuue et se confond aevc l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 du cdoe du triaval si elle est réalisée en début ou fin de mandat.

Article 4.3 Heures de délégation

Le tepms occasionné puor l'exercice des mdnaats sicanydux et électifs dnas le cdare de l'organisme : srea pirs en chgrae par la société, dnas la liitme du crédit d'heures rémunérées tel qu'il résulte de la législation actualisée. L'employeur asursea en tnat que de beison le rapnleecemmt du salarié concerné aevc un délai de prévenance de 48 heures. Ctete dpoitisoisn ne coieentvrnt pas au dirot rleitaf à l'usage des crédits d'heures.

Pour teinr cptmoe de la dieosripsn fréquente des plsnoerens sur le patrimoine, le crédit d'heures des délégués snadicyux est porté srea au mnois égal à :

- ? ? 14 hreues par mios dnas les ertseprneis de 50 à 150 salariés ;
- ? ? 20 heerus par mios dnas les epntireerss de 151 à 499 salariés ;
- ? ? 26 heeurs par mios dnas les esepitiernrs de 500 salariés et plus.

Article 4.4 Développement du paritarisme

Mandats externes

Lorsqu'il siège dnas une insnctae locale, départementale ou naoiantle paaririte dnot la vooaictn a un lein dceirt aevc l'activité de l'entreprise ou de la bchanre professionnelle, tuot salarié mandaté par une oiriaasontgn sidnyalce représentée dnas l'entreprise a le dirot de s'absenter puor pipaceitr aux réunions de ces instances, suaf reufs motivé par des nécessités de seivrc mreaupes et opposé aevc l'accord du comité d'entreprise ou de la délégation uiquine du peonensrl ou de l'instance regroupée ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le matiinen du saialre prévu par la loi dnas le cas d'absences petnetrmat de pitperciar nommtentat à des iasnentcs de fimorotan ou à la négociation clicetvole d'entreprise est étendu

aux aecsnebs justifiées par la prpiioticaatn aux séances de négociation clcvetloie naltoniae tunees au niveau de la bhancre pefssirolonelne mias hros du cardre d'une commosisin paatirrie nationale.

Négociation collective

Pour préparer efeemientvcft les séances de négociation de la convnoiten cvltoeclie nationale, les représentants des oistanngroias sidalneysc représentatives au nveiau de la branche, dûment mandatés, bénéficieront aanvt cqahue réunion d'un tpmes de trviaal et de coiitnordaon équivalent à la durée prévue de la rnreocnte prtriaaie de négociation tenue, au nveiau de la branche, dnas le cdare d'une ciommosn noailtnae prirtiaae ou d'un groupe pritirraae de négociation collective.

Information des panaetris sociaux

Les membres, taetilirus et suppléants des comismoisns partraieis de la bhcnare qui ne rnreicaevt pas, par ailleurs, les ponabilitucs périodiques de l'union sloaice puor l'habitat ou de la fédération des eitrtrepens siloaces puor l'habitat (Actualités habitat, etc.), y sroent abonnés, par les sinos du secrétariat des cinmsismoos paritaires.

Ces mêmes mmerbes sorent également invités à la séance pubuilqe de ccaunhe des assemblées générales de la fédération des enspriertes soaleics puor l'habitat.

Représentation du personnel

Article 5

a) Délégués du personnel

Les sociétés eaompylnt au monis 11 salariés dieovnt osrngeiar des élections de délégués du personnel, tietiruals et suppléants.

Le nbrome de délégués, viarable sleon l'importance de la société, est précisé aux aeltcris R. 2314-1 et R. 2314-2 du cdoe du travail.

Leurs abntitoutirs snot définies à L. 2313-1 et suvtnais : ils ont nnomatemt puor misiosn de présenter aux eplurymoes totues les réclamations idvneilliues ou cevtleclios rtialeevs aux serilaas et à l'application du cdoe du travail.

b) Comité d'entreprise

Les sociétés enmoyaplnt au monis 50 salariés snot tnuées d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser en piricnpe tuos les 4 ans des élections en vue d'établir la coismotiopn de la représentation du pnosnerel au sien de ce comité.

Une délégation unique du pnesenrol dnas llleuaqe les délégués du persnoenl cnuttoisnet également la délégation du peosenrnl au comité d'entreprise est plsiosbe dnas les codntiions prévues par les acterlis L. 2326-1 et sivunats du cdoe du travail.

Cette représentation cooptrme un nbrmoe égal de trateuliis et de suppléants. Les suppléants aiesssntt aux séances aevc viox consultative.

Les eefftfics de la représentation du personnel, vbreialas solen l'importnce de la société, snot précisés à l'article R. 2324-1 et, le cas échéant, à l'article R. 2314-2 du cdoe du travail.

Les atnbtiroutis du comité d'entreprise snot énoncées aux atelcirs L. 2323-1 et stavunis du cdoe du travail.

D'une manière générale, le comité d'entreprise ercexe un rôle closnattuif dnas le danimoe économique.

Le comité d'entreprise intrenveit également en matière d'activités sciealos et culttelelrus puor lluseelqes il puet eercxer un rôle, solen les cas, de snlucrvilaae et de contrôle, de ptoaipaciritn à la gtsioien ou de gtioesn directe.

c) Dipotiinssos communes

Pour l'exercice de lures fonctions, les délégués du personnel, les meembs du comité d'entreprise dpsnoeit d'un crédit d'heures dnot la durée, fixée par la loi est majorée de 10 %. Ils bénéficient

également de prérogatives spéciales accordées par la loi mentionnée en matière de licenciement.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
Article 6

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent être mis en place dans toutes les sociétés occupant au moins 50 salariés dans le respect des conditions légales de mise en place prévues à l'article L. 4611-1 du code du travail.

À défaut de 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 participer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Lorsqu'une requête est constatée dans la société, le CHSCT peut faire appel à un expert. 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, via les représentants de l'importance de la société, sont précisés à l'article R. 4613-1 du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient 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 et suivants du code du travail.

Commission nationale

Article 7

7.1. Membres et composition

Il est institué une commission nationale de négociation et d'interprétation des relations des sociétés anonymes et fondées d'HLM de la commission nationale.

La commission nationale exerce toutes les missions d'intérêt général que lui a confié la loi. Elle peut également s'adjoindre d'autres missions spécifiques telles que celles visées à l'article L. 2232-9, II, alinéa 2, à défaut de toute autre instance compétente.

Elle assure également l'interprétation des dispositions en vigueur selon les modalités prévues à l'article 8.

Elle est composée, dans les conditions prévues au règlement intérieur, par un collègue salarié d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant nommés par le collège oratoire de salariés représentative au sein de la branche et d'un nombre, au plus, égal de représentants titulaires et suppléants nommés par la fédération des entreprises de l'habitat pour le collège employeur.

7.2. Organisation
Présidence

La commission nationale est présidée par un collègue élu pour une durée d'un an par un représentant du collège employeur et

pour un an par un représentant du collège salarié.

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

Secrétariat

Le collège désigne un secrétaire qui peut être choisi dans son sein ou en dehors de son sein. Dans ce dernier cas, il assiste aux réunions sans avoir voix délibérative.

7.3. Fonctionnement

Les membres titulaires et suppléants prennent part aux débats dans les mêmes conditions que les membres titulaires.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant dispose de la voix.

Pour délibérer valablement, la commission doit être réunie au moins la moitié des membres du collège.

Dans le cadre de l'application de la présente disposition, si la commission ne peut se réunir valablement, le président doit convoquer les titulaires et suppléants dans les 8 jours ; dans ce cas, la commission peut se réunir avec 1/3 des membres titulaires du collège.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, communiqué par écrit à tous les membres titulaires et suppléants par courriel, ainsi qu'à la société adhérente à la fédération des entreprises de l'habitat pour l'habitat qui devra les communiquer au délégué du personnel, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

La fédération des entreprises de l'habitat pour l'habitat met à la disposition de la commission le personnel et les moyens nécessaires pour la rédaction et la diffusion des comptes rendus, procès-verbaux et autres documents établis pour les besoins de la commission.

Les décisions sont prises par accord de la majorité du collège employeur et d'au moins deux représentants salariés du collège salarié.

7.4. Compétence

La commission a pour mission de :

- Définir son ordre de négociation, d'étudier et de conclure tout accord intéressant le personnel et décider des modifications ou améliorations qui peuvent être apportées à la présente convention si elle a été saisie, si que ces représentants en prennent l'initiative ;
- Suivre sur les problèmes d'interprétation ou d'application du texte de la présente convention et définir les procédures de recours ;
- Négocier la rémunération des salariés ;
- Observer et étudier la mise en œuvre de la convention nationale.

7.5. Procédure

La commission nationale se réunit sur l'initiative de son président.

Elle doit en outre, dans un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, se réunir sur l'initiative de deux représentants salariés de la commission ou du collège employeur.

Une des réunions annuelles est consacrée au suivi d'application des dispositions conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail.

7.6. Présidence de la commission nationale

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la commission nationale en qualité de membre titulaire ou suppléant, aucune restriction ne doit être opérée sur sa rémunération et ses accessoires.

Article 8

La commission piararte nanlotaie santtaut en tnat que cmmsoision piitrrae d'interprétation est sisiae des cas litgeiuiux à la requête de la pirtae la puls diligente, par lertte recommandée aevc aivs de réception. Elle diot les exnmeair à sa puls pacrhnieo soiessn qui se teirdna dnas un délai 2 mios à dater de la réception de la demande.

Elle puet assui tetriar une dnmeade d'avis d'une juoiitridcn compétente sur l'interprétation d'une dspioisotin conventionnelle.

Les lgiiets snot réglés par la cmioissomn piaitrare d'interprétation suos réserve de l'appréciation sireuoavne des tabuuirnx que les pertias coesvrnnet le dorit de saisir.

Bourse de l'emploi Article 9

Une bsroue de l'emploi est créée au sien de la fédération des enspireerts socealis puor l'habitat.

9.1. ? Les oceifbtjs snot les sviutnas :
? ? metiainnr et accroître la vitalité de la brhance pneielnfnsosolre en fsaanit fcae aux problèmes de rtuiuctareotsn et de rnesvcieoron ;
? ? foserivar une crtaenie mobilité dnas la bharnce spebstlcieue d'enrichir l'expérience peenoilsrosnlfe des iuniddvis et les pairtequs des oasngemirs ;
? ? prmteetre une pisre en cpmtoe des atpiianorss des salariés.

9.2. ? Une lirage iaofntmorin srea diffusée auprès des omsaregnis et de luer pensroenl sur le mdoe de fintoonenenmct de la brousue de l'emploi :
? ? airetcls publiés dnas Actualités hbatiat ;
? ? ccimanmuoiton au cosenil fédéral ;
? ? comuinaicmton par l'employeur au comité d'entreprise, aux délégués du pernnosel et aux délégués siuayndcx (diffusion d'un eliapxmree des fcihes « ofrfe », « ddamnee » et de la nictoe explicative) ;
? ? aihcgaffe au sien des organismes.

Cette lsite d'actions n'est pas limitative.

Les petaris sertainanis dmeanndet que les eierpnrsets de la bcrnahe coqnmunmuet les pesots à prvuioor à la bosrue de l'emploi. Celle-ci n'aura de réelle efficacité que si cahcun y apotrpe son courcnos de façon active.

9.3. ? La fédération des ersnitperes soalceis puor l'habitat arusse le ftoencimnoent de la buorse de l'emploi et ercxee un rôle d'intermédiaire enrte emlopyrues et dueemdarns d'emploi.

Des fulmerrias « pstoe à puroivoir » et « dmnaede d'emploi » ont été mis au pniot dnas le crade de l'accord cclelotif fngaurit dnas la troisième ptiare ci-après. Ils snot repuitrdos dnas la quatrième pirtae de la présente conevtnion collective.

Une noitce d'emploi des fuialorerms précise la procédure à sivrue dnas la rédaction des oefrfs et dmedeans et dnas le tmtianeert des informations.

Le caractère coeedntfinil des reegensniemts fgiurant sur les fciehs « deanmde d'emploi » diot être respecté par l'entreprise qui orffe l'emploi. Cttee ciidntnoon est eeletlissne au bon fcnmtennnooiet du système mis en place. Acuun reneesenmngt ne puet être pirs snas l'accord de l'intéressé (e).

9.4. ? La ciosmsoimn piaritrae eplmoi et frtomioan vielle au foomenetncinnt régulier de la bousre de l'emploi.

Un compte rendu sur les résultats de la buorse de l'emploi est présenté cqhuae sreemste aux memerbs de cttee même commission.

Recrutement Article 10

L'entreprise détermine le nrobme et la nurtae des différents empilos dveant être pourvus.

La création ou la vaacne de poste, à l'exclusion des postes de ceadrns (G7, G8, G9) est portée à la ccoaninsase du pnrseoeel par tuos les moenys laissés à l'initiative de la société, aifn de pretmetre d'éventuelles candidatures.

En cas de rumcteneert extérieur, il srea ntnanemomt fiat aepll à la bsuore de l'emploi instituée dnas la bcrnahe professionnelle.

Chaque eengamnegt est confirmé par une lrtee ou un carotnt de taarivl dnas leeuql ntmoemant la fcitnoon de l'intéressé est nttmeneet définie aisni que son mdoe de rémunération, sa classification, son leiu de travail, où snot précisées la dtae de pisre de fioctnon et la dtae de pisre en considération du pnoit de départ de son ancienneté.

En alaiitpocpn de la présente convention, caqhue salarié visé à l'article 1er bénéficie du cseamesnlt cdrsnaproneot à l'emploi qu'il ocpuce et qui est défini à l'annexe spécifique à chque catégorie de personnel. Le cifcoenfeit hiérarchique et sa qiiuaolatfcin aisni que l'intitulé de la présente cnionoetvn cltioeclve dvnoiet firuger sur son beluitln de paie.

Toute mdfioiactoin dnas la foicntn entraînant un cmnhganeet de rémunération ou de cfsiitlcaosin fiat l'objet d'une naitfiooctin par écrit après aroccd ertne les parties.

Pour un taivarl exietennpocl ou un rmlaepement temporaire, il porrua être fiat aepll à du perosneil suos croantt à durée déterminée dnas les ctodonnis prévues par les txets en vigueur. Le ruoercs au tvarail précaire puor un psote déterminé ne puet être considéré que cmmoe un pliaiatlf limité dnas le temps.

Le retemrunect est subordonné aux résultats de la vtsiie médicale prévue par la loi.

Période d'essai Article 11

La période d'essai des cnottars à durée indéterminée est fixée à :
? ? 1 mios puor les employés, les oureurs et le psroneent d'immeubles rlnaveet du premier cifonfeict hiérarchique de ccnaue des cclisaaiofintss ;
? ? 3 mios puor les employés, les ouvriers, le pnooesrel d'immeubles et les agntes de maîtrise raevlnet des aurtes cfineifecots hiérarchiques ;
? ? 6 mios puor les cadres.

Toutefois, s'il s'agit d'employés, d'ouvriers, de plernnesos d'immeubles, d'agents de maîtrise ou de crdeas présentant de sérieuses références ou des qnoiaciufalts ticheueqns reconnues, l'essai qui est exigé prorua être réduit ou supprimé par l'employeur.

Le salarié mnnaetiu en fionoctn à la fin de la période d'essai bénéficie de la rirpsee de son ancienneté aciquse lros de ctnaorts antérieurs dnas la société.

Pendant la période d'essai, les dirots découlant de la présente cononvetin snot les mêmes que cuex des bénéficiaires de caottrns à durée indéterminée et meinntatus en fitoncon à l'issue de luer période d'essai ou exemptés de ctete période, suaf en ce qui cecorne le lcnmeineict et le miaietnn du sraliae en cas de mlaidae défini à l'article 29 ci-dessous.

Promotion interne Article 12

Pour procéder à la portomoin inernte des salariés, il est tneu ctpome dnas la muresue du pbsloise des saetgs plreiofnoessns sviuos ou à svriue par l'intermédiaire d'organismes agréés danonnt diort à un diplôme rnceonu par la psfeoisron asni que du niveau des ccसानानोness au mmeont du rtmurecet et des capacités réelles de l'intéressé à rlmeipr le nuaueou poste.

Formation pselnfioirlnese et emploi Article 13

Un acorcd ccleoiltf de bnarhce ptnorat sur la fiamotron et l'emploi fiat l'objet de la troisième ptraie de la présente convention.

Sanctions et girntaeas disciplinaires Article 14

En cas de ftuae professionnelle, d'absences non motivées ou

réitérées, de droits renouvelés et non justifiés, les mesures disciplinaires s'appliquent à ceux qui ne justifient pas :

- ? ? anersesstevmit ;
- ? ? blâme avec iprocinisme au docteur ;
- ? ? mesure à peid ;
- ? ? mesure avec ou sans rétrogradation ;
- ? ? leimnecent avec préavis et indemnité ;
- ? ? en cas de faute grave, l'indemnité sans préavis ni indemnité.

Les sanctions, qui doivent être proportionnelles à la faute, sont prises par le représentant habilité de l'employeur, l'employé ayant été entendu en présence, s'il le désire, d'un délégué du personnel ou d'un salarié de la société choisi par lui.

Article 15

Si l'employeur estime qu'il y a faute grave, il peut prononcer la mesure à peid contractuelle du salarié concerné en attendant qu'une décision soit prise à son égard.

Une sanction définitive ne peut être prise qu'après que la procédure disciplinaire a été respectée dans les délais et les conditions fixées par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail (convocation et éventuellement préalable, motifs de la sanction envisagée, notification de la sanction).

La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Lorsque, au terme de la procédure disciplinaire, une sanction définitive de mesure à peid est décidée par l'employeur, elle entraîne, pour le salarié, l'interdiction d'exercer ses fonctions et la perte corrélative du salaire pendant la durée de la mesure à peid.

Rupture du contrat Démission. ? Licenciement. ? Retraite

Article 16 Démission

Au-delà de la période d'essai, en cas de départ à l'initiative, les salariés sont tenus de respecter un préavis d'un mois, les salariés tripartites « craeds » de 3 mois.

Article 17

Licenciement

Au-delà de la période d'essai, un préavis de l'employeur d'un mois plein, porté à 2 mois après 2 ans de présence, est accordé à l'ensemble des personnels, à l'exception des cadres auxquels un préavis de 3 mois doit être donné.

Les conditions financières au départ du salarié sont fixées à l'article 34 ci-après.

Article 18

Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 1233-5 du code du travail, prendra en compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des caractéristiques de l'emploi en particulier celles des postes isolés et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques particulières nécessitant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficilement dans les entreprises handicapées et des salariés âgés.

Article 19 Retraite

La retraite complémentaire obligatoire aux cotisants du régime général bénéficiant d'un cotisat hiérarchique au minimum égal à G5 cadre, résulte de la cotisation cotisée au titre de la retraite complémentaire à l'ancienneté de 14 ans le 1^{er} janvier 1947 étendue aux sociétés anonymes et fanotnios d'HLM par l'avenant du 27 mars 1950 homologué par arrêté du ministère du travail en date du 17 décembre 1951.

Depuis le 1^{er} janvier 1963, le personnel non affilié au régime de retraite des cadres en vertu du régime précédent, bénéficie d'un régime complémentaire de retraite par l'adhésion obligatoire

de chaque société à une cotisation complémentaire des salariés.

Le départ en retraite du pensionné peut intervenir :

- ? ? à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- ? ? à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Le montant des indemnités dans ces deux situations (départ à la retraite ou mesure à la retraite) est fixé conformément à l'article 33 ci-dessous.

Durée du travail. ? Ropes hebdomadaire. ? Astreintes

Article 20 Durée du travail

Dans le cadre des lois en vigueur, les horaires de travail sont déterminés par l'employeur 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 ou équivalente sont rétribuées conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

La durée et l'amplitude du travail du personnel de ménage sont traités dans l'annexe II de la deuxième partie.

Article 21 Repos hebdomadaire

Tout salarié a droit au repos hebdomadaire et aux jours fériés prévus par la loi. Ce repos hebdomadaire est au minimum de 36 heures consécutives, soit 1 jour et demi.

Article 22 Astreintes

Afin de pouvoir intervenir rapidement en cas d'urgence ou de nécessité tenant à la sécurité de (ou des) l'immeuble (s) dont ils sont chargés ainsi qu'à celle de lieux occupés, les salariés chargés d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien de cet (ces) immeuble (s) ou une partie de ces fonctions, qu'ils soient logés ou non et quelle que soit leur situation hiérarchique ou la situation à l'égard de leur fonction, sont soumis à un régime d'astreinte, au-delà de leur heure de référence ? temps plein ou partiel.

22.1. Définition et nature des astreintes

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

Ainsi, pendant une durée et selon des horaires fixés par l'employeur, les salariés en astreinte sont tenus d'être disponibles pour pouvoir effectuer un travail au service de la société soit à la demande de leur supérieur ou de son représentant, soit de leur propre initiative dans le cadre de fonctions connues.

Durant ce temps d'astreinte, ils ne doivent pas exécuter de travail effectif (comme des rondes, par exemple) et ils doivent être libres de quitter à leur convenance les lieux.

22.2. Organisation des astreintes

Dans tous les cas et pour faciliter l'organisation de ces astreintes par roulement, celles-ci doivent comporter d'autres modalités que celles dont les salariés sont chargés habituellement.

La prestation de service de l'astreinte des salariés sera effectuée après consultation de l'employeur et les salariés concernés. Elle devra être portée à la connaissance de ces salariés au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dans lesquelles ce délai est ramené à 1 jour franc.

22.3. Conditions des astreintes

Le temps de ces activités doit faire l'objet d'une compensation attribuée sous forme de rémunération en espèces ou en nature ou sous forme de repos. L'avantage en nature que constitue la gratuité éventuelle du logement attribué comme accessoire du logement de travail peut être, en tout ou en partie, la compensation de cette activité dans la limite de ce qui, le cas échéant, est déjà pris en compte, au titre du loyer et des charges dans le salaire brut rémunérant la durée équivalente ou réelle de travail effectif.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne peut pas être inférieure aux perceptions suivantes :

? ? en cas de repos : 12 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant, ce complément étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant les semaines de congés payés et les jours chômés ;
? ? en cas de compensation financière en espèces ou en nature : 12 % de la rémunération minimale conventionnelle brute (complément différentiel compris), hors la gratification de fin d'année et la prime de vacances, du 1er échelon hiérarchique de la catégorie d'emplois correspondante (G1, EE, OE), ce complément étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant les semaines de congés payés et les jours chômés.

22.4. Cas particuliers des interventions

Lorsque le salarié placé en astreinte est appelé à intervenir pour un travail effectif au service de la société, le temps consacré sera considéré comme une période de travail effectif et donc décompté et rémunéré comme telle.

Les salariés à temps plein soumis à la durée légale du travail ou à une durée équivalente peuvent bénéficier de ces heures de repos au régime légal ou conventionnel alibacpé dans la société pour les heures supplémentaires et les salariés à temps partiel bénéficient de ces heures dans les conditions légales ou conventionnelles applicables au régime des heures complémentaires.

Toute intervention effectuée pour assurer des mesures de sauvetage, de prévention d'accidents imminents ou pour réparer en cas de panne ou d'incident survenu sur des matériels ou des installations nécessaires au fonctionnement normal des installations doit être rémunérée à l'échelon correspondant à une durée égale au repos supprimé, si elle a eu pour effet de suspendre le repos hebdomadaire.

Congés annuels

Article 23 Congés payés

Le droit au congé s'apprécie en référence à une période qui s'étend du 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Il est accordé à tous les salariés des congés payés à durée entière, dans les conditions fixées par les articles L. 3141-1 et suivants, jusqu'à concurrence de 30 jours ouvrables pour une année complète d'activité.

Il est accordé à tout le personnel un congé supplémentaire de 1 jour par 5 ans d'ancienneté.

L'ordre des départs en congés sera fixé chaque année avant le 1er avril, par la direction, après consultation des délégués du personnel.

Dans les 30 jours qui précèdent la date prévue pour le congé, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés, sauf circonstances exceptionnelles.

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

En cas de départ par la société pendant la période de congé, le salarié intéressé aura droit à 2 jours supplémentaires de congés auxquels s'ajouteront les délais de transport ; ses frais supplémentaires de voyage lui seront remboursés.

Congés spéciaux Article 24(1)

Des congés spéciaux avec traitement seront accordés à tout le personnel dans les conditions suivantes :

Mariage :

? ? du salarié : 5 jours ouvrables ;

? ? d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables.

Pacs :

? ? du salarié : 4 jours ouvrables.

Naissance-adoption :

? ? d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Décès :

? ? du conjoint ou du concubin nuptial non séparé de droit ou de fait du salarié, ou du partenaire avec lequel le salarié était lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrables ;

? ? du père, de la mère : 3 jours ouvrables ;

? ? du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ouvrables ;

? ? d'un enfant : 5 jours ouvrables ;

? ? d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;

? ? des grands-parents du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

Handicap :

En cas d'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Les congés motivés par un mariage ou un décès sont accordés au moment du mariage ou du décès.

Les congés de naissance ou d'adoption peuvent être pris dans les 15 jours de l'événement.

Si le salarié se trouve en congé normal, le nombre de jours de congés correspondants au congé spécial est reporté dans le droit du congé du salarié.

Pour la durée maximale du service, la date fixée initialement pour la reprise du travail à l'issue du congé normal ne peut être modifiée unilatéralement par le salarié.

Si le salarié est obligé d'effectuer un déplacement, un délai de retour aller-retour peut s'ajouter au congé normal dit, délai compris au même régime que ce congé ; le délai est fixé à 1 jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à 2 jours lorsque le trajet aller-retour dépasse 600 kilomètres.

(1) L'article 24 de la convention collective, tel que figurant en annexe, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Service national

Article 25 Situation et droits des salariés

Les règles applicables aux salariés appelés ou rappelés au service national ou tenus de participer à l'appel de préparation à la défense sont fixées par les articles L. 3142-71 à L. 3142-77 du code du travail.

Rémunération

Article 26 Rémunération

La rémunération minimale brute garantie aux salariés est définie dans les conditions fixées dans les annexes de la deuxième partie de la présente convention.

Indemnités, primes et allocations

Article 27 Prime d'ancienneté

Taux

Après 3 ans révolus d'ancienneté au même échelon hiérarchique, une prime d'ancienneté est versée mensuellement

à chaque salarié, excepté les cadres classés dans l'une des catégories G7 à G9 de la grille applicable aux personnels administratifs.

Cette prime représente pour chaque salarié concerné 0,6 % de son salaire brut mensuel de base par année révolue d'ancienneté depuis sa promotion au coefficient hiérarchique de son emploi ou, à défaut, de son recrutement.

Cette prime d'ancienneté pourra être réduite ou supprimée pour tout ou partie du personnel, si un accord d'entreprise est conclu pour faire bénéficier le personnel concerné de dispositions au moins aussi avantageuses que la prime ou la part de prime ainsi supprimée, notamment dans le cas de réduction du temps de travail effectuée en matière de travail supplémentaire.

Durée

Le pourcentage effectif est déterminé par le nombre d'années pouvant être prises en compte au titre de la prime d'ancienneté et qui est limité à 18 ans (= 10,8 %) pour les catégories bénéficiaires de cette prime.

Disposition dérogatoire

Cette prime pourra toutefois être réduite ou supprimée pour tout ou partie du personnel, si un accord d'entreprise est conclu pour faire bénéficier le personnel concerné de dispositions au moins aussi avantageuses que la prime ou la part de prime ainsi supprimée, notamment dans le cas de réduction du temps de travail effectuée en matière de travail supplémentaire.

Modalités d'application

Lors de l'entrée en vigueur des dispositions du présent article ou, le cas échéant, pour l'application d'un accord d'entreprise y dérogeant ou, enfin, à l'occasion de quelque promotion hiérarchique :

1° L'ancienneté acquise excédentaire sera intégrée dans le salaire de base de telle façon que le salaire effectif perçu reste le même ;

2° La part de prime résultant de l'ancienneté excédant le maximum prévu ne pourra pas servir à financer l'éventuel ajustement à la hausse de l'ancien salaire de base nécessité par le respect du minimum conventionnel applicable. Le montant de cet ajustement sera, par ailleurs et s'il y a lieu, pris en compte dans le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté.

Article 28

Gratifications et primes

28.1. Gratification de fin d'année

Une gratification, qui ne saurait être inférieure au salaire du mois de décembre, est attribuée au personnel. Elle est payée au mois de décembre de l'année en cours, sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui ferait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième.

Le salaire pris en considération est le salaire brut de base du mois, y compris la prime d'ancienneté, lorsqu'elle existe, mais à l'exclusion de toute autre prime, des heures supplémentaires et des atterrages en nature.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie non indemnisée dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessous (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, la prime d'ancienneté est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

28.2. Prime de vacances

Il est attribué à tous les salariés une prime aléatoire de vacances qui est réglée avant le départ en congé par le personnel pendant la période légale des congés (1er mai-31 octobre) sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui ferait d'autres modalités de versement, notamment mensuel par douzième. Cette prime, dont le montant est fixé par chaque société, ne saurait être inférieure à 4 % du montant annuel posé par le contrat de travail (G1, EE, OE). Elle se rapporte à la période de référence comprise entre le 1er juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours.

En cas d'embauche, de licenciement, de démission, de départ en retraite, d'absence pour maladie (ou de toute autre absence qui n'est pas assimilée à du travail effectif par la loi) en cours d'année, la prime de vacances est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

28.3. Substitution

Les sociétés qui verraient précédemment, sous des appellations diverses (prime de bilan, prime d'objectif, prime d'assiduité, prime de gestion, etc.) des primes et/ou des gratifications d'un montant global au moins égal à celles prévues aux articles 28.1 et 28.2 ci-dessus, ont la faculté de ne pas appliquer les dispositions des deux articles précédents.

Article 29

Maladie

Dès lors qu'un salarié aura acquis une ancienneté de service continue vraie en fonction de son coefficient hiérarchique dans les conditions suivantes :

? ? 1 mois pour les G1, EE, OE ;
? ? 3 mois pour les autres coefficients ;
? ? 6 mois pour les cadres.

Il lui sera accordé, en cas de maladie dûment constatée, une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités qui lui sont versées au titre de l'assurance maladie et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux susvisés par le salarié à ses frais.

Cette couverture complémentaire bénéficiera au salarié, sous réserve que celui-ci ait justifié de sa maladie dans les 48 heures, dès que son droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie lui sera ouvert par la sécurité sociale.

En aucun cas, le salarié ne pourra bénéficier d'une rémunération nettement supérieure à celle qu'il reçoit lorsqu'il est présent.

Cette indemnité conventionnelle sera servie pendant une durée d'un mois et pendant les 45 jours suivants, elle sera réduite de moitié. Toutefois, pour les salariés ayant plus de 2 ans révolus d'ancienneté, la durée de ces indemnités sera portée à 3 mois.

À l'expiration du délai d'indemnisation conventionnelle, la société appréciera si l'intéressé doit être placé en disponibilité, avec éventuellement maintien partiel de son salaire pour une durée déterminée ou, au contraire, s'il y a lieu de pourvoir immédiatement à son remplacement.

Pour le calcul de la période d'indemnisation, il sera tenu compte des indemnités conventionnelles déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié.

Article 30

Maternité. ? Adoption

Pendant le congé légal de maternité ou d'adoption, il est versé mensuellement à la personne en arrêt de travail une indemnité égale à la différence entre son salaire mensuel et les indemnités auxquelles elle a droit au titre de l'assurance maternité et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux susvisés par le salarié à ses frais.

Article 31

Accident du travail. ? Maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, le salarié blessé ou malade a droit pendant son absence, et jusqu'à guérison de sa blessure ou jusqu'à sa guérison, au maintien de son salaire intégral, déduction faite des indemnités versées par la caisse de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux susvisés par le salarié à ses frais.

Article 32

Allocation en cas de décès

Lors du décès d'un membre du personnel et à défaut d'assurance gérée contractée par l'organisme, une allocation est versée au conjoint ou concubin n'ayant droit de droit ou de fait du salarié décédé, ou au partenaire avec lequel le défunt était lié par un pacte civil de solidarité, ou à ses enfants ou, à défaut, à toute personne qui était à sa charge au sens du code général des impôts.

Le montant de cette allocation est déterminé sur des bases équivalentes à l'indemnité prévue à l'article 33.1 ci-après.

Article 33

Indemnité de départ en retraite

33.1. ? Tout salarié partant volontairement en retraite après 10 années révolues d'ancienneté de service continu perçoit une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans la société.

Cette indemnité est au moins égale à 1,5/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté dès la onzième année.

33.2. ? En cas de mise à la retraite décidée par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 19 ci-dessus, le salarié concerné recevra une indemnité calculée en fonction des situations suivantes. Cette indemnité sera égale ou portée à :
? ? jusqu'à 8 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite ;
? ? après 9 ans révolus de services ininterrompus et jusqu'à 25 ans révolus : 2,7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois, majorés de 0,3/12 de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, sans toutefois pouvoir dépasser 7/12 de sa rémunération totale des 12 derniers mois ;
? ? au-delà de 25 ans révolus de services ininterrompus : l'indemnité légale de mise à la retraite.

Article 34

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, et sous réserve que celui-ci ne soit pas motivé par une faute grave, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service de la société a droit à une indemnité égale à 1/5 de mois de salaire par année de service.

Si le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, il ouvre droit au salarié après 4 ans de service ininterrompus dans la société à une indemnité se situant entre celle définie à l'article précédent et qui ne saurait être inférieure à 1/3e de mois de salaire par année révolue d'ancienneté de services continus.

Après 4 ans de service ininterrompus dans la société, en cas de licenciement pour motif économique, les indemnités définies ci-dessus, alinéa 2, sont majorées de 25 %. Cette majoration est de 50 % si le salarié concerné par ce licenciement économique est âgé d'au moins 50 ans.

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

En cas de rémunération variable, la part variable du salaire à prendre en considération sera calculée selon la législation en vigueur.

Article 35

Frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés par le personnel pour l'exécution de leur mission ou lorsque le salarié doit se rendre par ses propres moyens sur un lieu de travail différent de celui de son poste de travail habituel (siège, atelier, agence décentralisée, lieu d'affectation, etc.), sont remboursés sur présentation de

documents justificatifs.

Les conditions de remboursement sont déterminées par la société qui peut, notamment, plafonner le montant des dépenses remboursables.

Le remboursement des dépenses engagées pour l'usage d'un véhicule personnel ne pourra être supérieur au montant du barème retenu par la circulaire générale des impôts au titre des frais professionnels.

Les salariés autorisés à utiliser un véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels devront, sur demande de leur employeur, être en mesure de justifier de l'assurance adéquate.

Pour les trajets effectués entre le domicile et le lieu de travail, les conditions légales éventuelles prévues s'appliqueront.

Une indemnité de repas, dite prime de panier, doit être versée pour indemniser les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors des lieux habituels de travail ou de rattachement.

Elle n'est pas due lorsque :

- ? ? le salarié prend intégralement son repas à domicile ;
- ? ? il utilise un local équipé sur le chantier ;
- ? ? le repas est pris en charge financièrement par l'employeur ;
- ? ? il est titulaire au moins d'un ticket-restaurant.

La prime de panier est égale à deux fois le montant du minimum garanti, tel qu'il est fixé chaque année par l'ACOSS (agence centrale des organismes de sécurité sociale).

Article 36

Vêtements de travail

La fourniture et le renouvellement des vêtements de travail de base nécessaires à l'exercice des fonctions du salarié, ainsi que les équipements de protection individuelle de sécurité et d'hygiène sont à la charge de la société.

La nature des protections ainsi que leurs fréquences de renouvellement sont discutées dans chaque entreprise avec le CHSCT ou à défaut avec les représentants du personnel.

Article 37

Information des salariés

Un exemplaire de la présente convention collective doit être remis par l'employeur à tout le personnel en place et à tout nouvel embauché.

Par ailleurs, au moment de l'embauche, il est fourni au salarié une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Enfin, l'employeur doit fournir la liste des modifications apportées à la convention collective :
? ? au comité d'entreprise et aux délégués du personnel ;
? ? aux délégués syndicaux.

À défaut de représentants du personnel, la liste annuelle des modifications apportées à la convention collective est communiquée aux salariés.

Article 38

Intéressement

Chaque société anonyme et filiale d'HLM dépourvue d'accord d'intéressement engage les démarches nécessaires appropriées et contribue aux textes légaux en vigueur pour le compte de l'ensemble du personnel.

Article 39

Prévoyance

Chaque société anonyme et filiale d'HLM dépourvue de régime de prévoyance et de complémentaire santé bénéficiant à l'ensemble du personnel engage les démarches appropriées à la

Avenant n 3 du 21 mars 2019 à l'accord du 17 juin 2007 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	FNESH,
Syndicats signataires	CGT SP ; BATIMAT-TP CFTC ; CFDT FSCNB ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Modification du plan d'action triennal
Le présent aorccd est cnclu pour une durée de 3 ans. Il enterra en aocaptilin à compepr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Les dissootnpiis du paln d'action mis en palce en 2007 pour 3 ans, mis à juor en 2011 puis en 2014 snot remplacées par les dostniopiiss du nouveau paln tineanrl fasniat l'objet d'une nevuolle contveonin cnlcoue avec l'AGEFIPH sur la période 2018-2021.

Le présent avannet à l'accord-cadre du 19 jiuin 2007 etropme enggameent de ses sainiegtrtas sleon les peirnpcis et modalités fixés dnas la quatrième coieovtnnn de prnariaetat etrne la fédération des ESH et l'AGEFIPH.

Ladite convention, présentant l'historique du partenariat, les blains des cvoneionnts passées aisini que le paln d'action du neoavuu prtnaaareit est annexée au présent aoccrd et en fiat prtraie intégrante.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
Le présent aoccrd est cnclou pour une durée de 3 ans. Il enretra en aipicapoltn à ctoempr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Les aotnibmis senuetuos par le paln d'action tenainrl 2018-2021 vaisnt teutos les erenpsetirs de la brachne professionnelle, les paiters siegatrnias du présent accrod considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt accord aux etpsnerries en fncioton de luer taille.

Pour cttee raison, acunue slatptouiin particulière n'a été prsie pour les eirtsprenes de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée et date d'effet
Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il enretra en atpapiicoln à cmoepr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Le présent aorccd est cocnlu pour une durée de 3 ans.

Il entrea en aiictalopn à compter de sa dtae de signature.

Article 4 - Révision
Le présent aorccd est clnocu pour une durée de 3 ans. Il erterna en aipitalpocn à ceompr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

En acoaptlipin de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, snot selus habilités à engager la procédure de révision de cet aoccrd :

? jusqu'à la fin du ccycle électoral au cuors duequ l'accord est cloncu ;
?? une ou pusrielus oatsnoaiigrns scnydielas représentatives et sergtiinaas ou adhérentes du présent acrcod ;
?? une ou pseulirus oigrnaoainsts poaraelnts saeitinaigs ou

adhérentes et représentatives dnas le cadre de l'extension,

? à l'issue du ccyce électoral au cuors duequ l'accord est cloncu :
?? une ou peiluurss oiaoaantisngs sacdyliens représentatives dnas le cmahp d'application ;
?? une ou pireuluss osarnnioigtas pnofeeislnloerss d'employeurs de la banhcre et représentatives dnas le cadre de l'extension.

Article 5 - Dénonciation
Le présent aorccd est cnocu pour une durée de 3 ans. Il enetra en apiotlpican à cetompr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

En acatoiippln de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, l'accord puet être dénoncé par les parites srnaiteags dnas un délai de 3 mois.

La dénonciation diot être notifiée, par son auteur, aux aterus seganiarts du présent accord. Elle diot également denonr leiu à dépôt.

Les eetffs de la dénonciation snot régis par les dooistsipnis légales en vigueur.

Article 6 - Dépôt et extension
Le présent aocrcd est cloncu pour une durée de 3 ans. Il eernta en aacplitiopn à ctopemr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Après nacioftition prévue à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la pratie la puls dnlitgeie procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La fédération des ESH est mandatée par les siteigaansr pour ecefueftr totues les démarches nécessaires.

En même tpmes que son dépôt, le présent aorccd fiat l'objet d'une ddmenae d'extension auprès de la dirtcioen générale du travail.

Article - Préambule

Le présent aorccd est conclou pour une durée de 3 ans. Il etrnea en aoplipcain à cotmepm de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Historique du partenariat

Le ptnaarierat ernte l'AGEFIPH et la fédération des ESH résulte des cnluoicnss de l'étude piirtaare reiatlve à « l'analyse des empiols adaptés à l'accueil des pnoeserns en suottiaïn de hcnadiap » au sien de la bnachre réalisée en 2006 avec le stoieun de l'AGEFIPH.

Les résultats de ctete étude ont prmeis la crsoucnttion du 1er accord-cadre de bchrane en feavvr du développement de l'emploi des peornnses handicapées signé par la fédération des ESH et l'ensemble des oasinoirgntas slcyinaeds de la brhcane (CGT-FO, CGT, CFE-CGC, CFTC, CFDT, SNPHEM, SNIGIC) le 19 jiuin 2007.

Cet aocrcd de bharnce ptroe les amtiboins des peraratneis suicoax de la brhnae et a été un pniot d'appui à la fasiortmoalin du petianarrat avec l'AGEFIPH.

Ce paaetrainrt a donné leiu à la snritague sceusvisce de toirs coennitvns de pnaeiraartt etnre l'AGEFIPH et la fédération des ESH :

? une première cnovoinetn trlnaniee pour la période 2008-2010 et reepnarnt les tmeers de l'accord de bnhrcae signé à l'unanimité des osirtaogninas secyaidlns en 2007 ;
? une deuxième cntoievonn tenilnare pour la période 2011-2013 et rieprs à l'unanimité des ptearaniens scouaix de la bhnrcae dnas le carde d'un pemierr avnvent du 12 avril 2011 à l'accord-cadre de jiuin 2007 ;
? une troisième ctvoineon pour la période itmelenaiint envisagée 2014-2016 et prorogée jusqu'au 30 jiuin 2018 et là aussi,

réaffirmée à l'unanimité des saarntieigs par l'avenant n° 2 du 22 ortcobe 2014 à l'accord de barnhce de 2007.

Rappel des résultats des précédents partenariats Première coontveinn : 2008-2010

La fédération des ESH s'est engagée aux côtés de l'AGEFIPH en snaigt en 2008 une première ciovonnten de pinaaetarrt cnuvorat la période 2008 à 2010.

Cette convention, pntrroat sur la période 2008 à 2010, a constitué une fiulele de route et un oitul pédagogique, iitintacq et facilitateur, puor euregcnoar tuoets les ESH à jeour un rôle majeur, qu'il siot déjà eaemxpire ou pieletbfrce ou enroce à initier.

Elle a donné leiu à la création d'une mossiin hadnciap dtie « Aciotn Hiacndap » au sien de la fédération des ESH via l'ouverture d'un poste de chargé de mssoiin dédié.

À l'issue de ces 3 premières années de msie en ?uvre du projet, il a été déployé de nmsueberos actnios concrètes au scevrie des ESH, puor « l'égalité des dotris et des chances, la poatipatircin et la citoyenneté des penrosens handicapées ».

En particulier, l'objectif pieremr visiat à intceir tueots les ESH à sotirir du Qotua Zéro (EQZ), siot par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'une protaetsn auprès du seetucr adapté ou protégé, etc. En mras 2007, il était comptabilisé 49 établissements EQZ au sien de la branche.

Après avior été contactées, conseillées et accompagnées par l'action hdiancap de la fédération, en 2010, sueles 3 ESH étaient toujours EQZ.

Deuxième coventonin : 2011-2013

La fédération des ESH et l'AGEFIPH ont renouvelé luer eeagmgennit à cetompr de 2011 puor amneer les ESH à être de puls en puls aootumne sur le thème du haiandcp et en fasinat un élément intégré des méthodes de tirvaal au sien de l'organisation et du management.

La bcahrne presfenlnioloose des ESH s'est aisni fixée puor oijbectf de posisiefnrlaesor et otiluer les ESH à trevars psulueris actoins :

- ? développer l'information, le ceonisl et l'appui aux esnpirerets ;
- ? vsilaor les boenns ptquiaers aevc puor abitoimn d'essaimer au prfoit de l'ensemble des salariés de la bhnrce ;
- ? développer la ccmnuotiiaon iretnne et enexrte aevc la création de prulisues supprtos de ctmiuoncmiaon psleiaaslbnrnoes par cuqhae ESH puor difuoifsn en intnere ;
- ? pvuirrsoue l'accompagnement des petetis et mnenoeys stueturrcs dnas une démarche de dgatsniiooc et de cnuistootcrn de paln d'actions ;
- ? déployer puluesirs aotnics de foaiortmn dnas le crade du couagtlae du Fodns Pairaire de fmrtiaroon des ESH ;
- ? réalisation d'un dnatigiosc egmiuorqnoe sur le métier de gidearn d'immeubles aevc le cenbiat NOVERGO.

Afin de siuvre le neiyvu d'avancement de ces gearnds orientations, la fédération s'est appuyée sur l'analyse d'un icdauneitr clé : le tuax d'emploi consolidé de la bchanre des ESH, à paitr du reecicul des DETOH des ESH au cuors d'une enquête annuelle.

Troisième cniotoenvn : 2014-2018

En 2014, la fédération des ESH et l'AGEFIPH ont réaffirmé luer pirtraneaat dnas le crdae d'une troisième cnoinveton vinast à pérenniser les démarches hancaip dnas les ESH et articulée atour de 7 aexs de déploiement et d'expérimentations.

Dans le carde de cttee convention, la fédération a nonmeatmt créé en 2016, « EOSP ? Le doipstiisf de ftomaorin puor pnsneroes handicapées aux métiers de l'habitat sioacl » en ptaanriert aevc la bhancre plfolnroeesnsie des oifects pubilcs de l'habitat. Ce dssiiptoif résulte de l'expérimentation réalisée en 2017 en Île-de-France auprès de 7 brleulias suioacx et aynat pmeirs à 9 dundareems d'emploi d'obtenir le trite à finalité polnssilnoeerfe de l'AFPOLS de neiyvu III (enregistré au RNCP) « Chargé(e) de gsoetin ltavcoie scolaie ».

L'ambition du dptisiosf EOSP est de poovoir posroper des pcarours de ftoamrion à dntaiostien des tvaeuriarlls handicapés (demandeurs d'emploi et salariés des ESH/OPH) aifn de luer prmreette d'acquérir les compétences nécessaires puor erxeecr un métier au sien du setceur du lmnegoet social.

Parmi les areuts expérimentations menées au cuors de cette convention, l'expérience de msie à dosiitsiopi d'un référent haiacndp à tmeps partagé dnas les ESH appelé eoncre « Jharsnbiog » est à signaler. Cttee action, a pmreis à 10 ESH du tiorertire métropolitain et outre-mer de bénéficier d'un anmceneacpmgot sur le reneocmrefnt de luer ptiquilioe hdaicanp en interne.

Enfin, une framtioon en lnige et à dcnisate « MOOC ? Mgeanar une porsenne handicapée dnas les ESH » a été développée en 2016 dnas le crdae de cette convention. Cttee formation, d'une durée de 4 heuers répartie sur 4 semaines, est déclinée en tiors mloques de formioatn : « Le hniacdap : de qoui parle-t-on ? », « cmprendore les bsnoeis spécifiques et mrtete en ?uvre une ceamsnpoiotn adaptée » et le « maneemngat au qiditouen ».

Enjeux de la cneointovn de pairetarant 2018-2021

Avec un tuax d'emploi gloabl de 5,56 % en 2017, la bncahre des ESH est au-dessus de la moyne ne notaliae de 3,4 % (source AEPFGIH - 2017). Près de 85 % des ESH agnttineet luer otibloigan d'emploi TH.

Il est à nteor également qu'aucune ESH ssimuoe à l'obligation d'emploi n'est répertoriée « établissement à quota zéro » (EQZ). Puor rappel, en 2009, le sceetur rneicseat 49 EQZ.

Si ces résultats snot encourageants, des soituolns de progrès snot ercone identifiabls. Aifn de réaffirmer ses anitibmos et ehicrir ses aincots et son aanmeocmcgnpet sur le thème du handicap, la fédération des ESH et l'AGEFIPH ont souhaité se réengager aevc le rneenvmeelolut de luer pieanartrat et puor la période 2018-2021.

Les ppruicnax eneuxj soutunes par cette cteinonvon de penaiaartrt vnorsiet à :

- ? prruuvoise le développement d'actions iatnevnnos en terms de formation, d'accès à la qtaiaalicufn et de développement des compétences, de pesenrons handicapées aifn de prévenir les départs des cbalurloertaos aanyt une RTQH (retraites, uuers professionnelles, vieillissement?) ;
- ? ofirfr aux ddenumares d'emploi handicapés ainsi qu'aux salariés en stiutaion de hiacndap de la bhnrcae un accès à l'emploi par le biias de l'alternance, et nanmeomtt dnas le crdae du disistipof EOSP ;
- ? recorenfr l'outillage des ESH fvioaasrnt le maeintin en elopmi des coaurrleoblats en reotrcitsin d'aptitudes ;
- ? pnoglorer l'accompagnement des ESH puor le ruceros au seuceitr adapté-protégé et pimooruvor l'accueil des sartiaaegs ;
- ? rovuelenr les oliuts de cmociuomtann de l'« Aciotn Haandcip » de la fédération.

La fédération des ESH déclinera son paln d'action en cniq aexs de tivaral :

- ? faersovir l'intégration des TH et développer le renrtcemuet dnas les ESH ;
- ? développer le mntiaien dnas l'emploi des corbrlaetlouas handicapés et apemnacogr la réorientation poenollfrsneise ;
- ? accompagner, silnseseibir et feormr dnas les ESH ;
- ? pagarter et deisuffr l'information dnas les ESH ;
- ? itneicr la coopération aevc le stuceer adapté-protégé.

Annexe

Le présent aroccd est clconu puor une durée de 3 ans. Il ernreta en alcioipaitpn à cpmoter de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Annexe

Convention natalione etrne la fédération des espetenrirs sicaoles puor l'habitat et l'AGEFIPH
Entre les soussignés :

vioe de la formation.

À ce jour, 3 organismes de formation sont habilités à préparer au CQP « gardien(ne) d'immeubles » :
? association régionale Auvergne-Rhône-Alpes HLM (AuRA HLM) ;
? association FICHRNAR et ;
? association LOSFOR.

La fédération des ESH a obtenu l'habilitation de nouveaux organismes de formation au cours des prochains mois. Par la suite, la fédération souhaite également participer aux ESH de préparer le CQP « gardien(ne) d'immeubles » en partenariat avec les organismes de formation interne.

Enfin, les membres du comité régional de l'habilitation de nouveaux organismes de formation (CPNEF) ont acté le 28 juin 2018, le lancement d'une étude visant la création d'un 2e circuit de qualification professionnelle au métier de « Gardiennage d'immeubles » ;
? métier au sein de l'habitat social, pour qu'ils puissent bénéficier d'une reconnaissance officielle (diplôme, titre, CQP?) ;
? l'évolution des métiers de la branche par an ;
? promouvoir le dispositif EOSP auprès des partenaires (Cap emploi, DR AGEFIPH, région, OPCA?), des professionnels de l'emploi (Cap emploi, Pôle emploi, organismes de formation?), des demandeurs d'emploi, des entreprises adhérentes ;
? définir un taux national d'accueil des stagiaires handicapés d'1 % d'ici la fin de la convention
? implémenter les pratiques (Cap emploi, Pôle emploi?) sur les métiers de la branche sociale et aborder les TH.

L'objectif à atteindre

? déployer 2 pilotes d'ESOP dans le cadre de la présente convention ;
? identifier et soutenir des parcours de développement des compétences à destination des demandeurs d'emploi sur les métiers clés de l'habitat social, pour qu'ils puissent bénéficier d'une reconnaissance officielle (diplôme, titre, CQP?) ;
? évaluer de tendance vers au moins 5 % de certifiés TH au CQP gardien d'immeubles de la branche par an ;
? promouvoir le dispositif EOSP auprès des partenaires (Cap emploi, DR AGEFIPH, région, OPCA?), des professionnels de l'emploi (Cap emploi, Pôle emploi, organismes de formation?), des demandeurs d'emploi, des entreprises adhérentes ;
? définir un taux national d'accueil des stagiaires handicapés d'1 % d'ici la fin de la convention
? implémenter les pratiques (Cap emploi, Pôle emploi?) sur les métiers de la branche sociale et aborder les TH.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

Le déploiement d'ESOP

Dans le cadre de cette convention, la fédération des ESH, avec le soutien de l'AGEFIPH, souhaite développer une nouvelle plateforme d'ESOP aux côtés de la fédération des OPH.

Fort de leur 1re expérience francilienne, les deux fédérations souhaitent de nouveau s'engager pour offrir de nouvelles opportunités de formation aux bénéficiaires de la région Auvergne-Rhône-Alpes à partir de septembre 2019. En effet, l'ambition est de proposer de nouvelles offres « clé en main » aux bénéficiaires de la région, en leur permettant d'être accompagnés sur le processus et le recrutement des candidats.

Pour ce faire, le/la porteur de l'« Action handicap » de la fédération des ESH s'engage à assurer le rôle de relais des ESH auprès du réseau des Cap emploi et Pôle emploi de la région afin d'assurer un processus de qualité. Par ailleurs, l'organisation de réunions d'information collective, à l'initiative de l'organisme de formation sélectionné, sera également suivie par le/la porteur de l'« Action handicap » de la fédération des ESH. Enfin, un accompagnement sera également assuré pour faciliter les retours des bénéficiaires dans la démarche.

Par ailleurs, les deux fédérations aux côtés de la délégation régionale ARuA de l'AGEFIPH, du conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, des Cap emploi, de Pôle emploi et d'Uniformation, proposeront aux bénéficiaires ainsi qu'aux entreprises un processus de formation opérationnel. Ce processus vise à optimiser le processus de recrutement des candidats de formation de droit commun ainsi que des dispositifs de formation en vigueur. Pour cela, il est envisagé pour les bénéficiaires :

? dans un premier temps, une période de pré-qualification (préparation opérationnelle à l'emploi), d'une durée de 5 semaines, pour permettre aux candidats de s'acculturer au secteur du logement social et pour mieux appréhender le métier de chargé(e) de gestion locative visé par le processus ;
? dans un second temps, un parcours personnalisé en alternance (contrat de professionnalisation) d'une durée de 8 à 10 mois pour permettre ainsi l'acquisition des savoirs théoriques et pratiques pour exercer le métier de chargé(e) de gestion

locative.

À ce stade, le rétroplanning prévisionnel du projet est envisagé comme suit : un démarrage des actions à partir du mois de juin 2019, un démarrage mi-septembre 2019, un démarrage de période de pré-qualification en octobre 2019 et enfin, le démarrage d'un processus de formation en novembre en décembre 2019.

Par ailleurs, dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH porte l'ambition de développer le dispositif EOSP sur un troisième territoire d'habitat social en partenariat avec la fédération des OPH. Pour cette 3e promotion, l'ensemble des acteurs sera défini : territoire envisagé, métier visé, organisation de formation à retenir, offre de formation proposée?

En effet, actuellement, les ESH connaissent une période de ralentissement économique et sociale. Celle-ci se traduit par des recrutements budgétaires au sein des entreprises engendrant, souvent, le gel des recrutements. C'est pourquoi, le dispositif EOSP devra pouvoir répondre aux nouvelles exigences du secteur du logement social et ainsi adapter son format en fonction de la réalité économique.

À noter que le dispositif EOSP peut être proposé pour la montée en compétences de travailleurs handicapés déjà en poste dans l'entreprise (cf. infra).

Afin d'assurer la pérennité du dispositif EOSP, la fédération des ESH souhaite créer un kit de communication pour informer les bénéficiaires du dispositif :
? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), afin de les informer sur la possibilité d'être formé aux métiers de l'habitat social par le biais du dispositif EOSP et ainsi bénéficier d'une formation professionnelle ;
? les bailleurs sociaux, pour qu'ils aient connaissance de cette opportunité pour agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
? les partenaires institutionnels (AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, Uniformation?) afin de les informer pour qu'ils puissent être relais du dispositif auprès de leur public respectif.

En matière de livrables, la fédération envisage la création de plaquettes, kakémono, flyers ou vidéos tutoriels, pour pouvoir garantir ainsi la diffusion d'information que l'organisation d'événement.

L'« Action handicap » et les opportunités de formation visent la création de nouvelles offres d'emploi en situation de handicap

Dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH s'engage à travailler avec l'AGEFIPH et tous ses partenaires (DR AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, Uniformation?) pour permettre aux bénéficiaires la montée en compétences de demandeurs d'emploi en situation de handicap en leur permettant de bénéficier de la sécurisation des parcours professionnels. La fédération des ESH étudiera également les initiatives proposées par les partenaires et envisage de les intégrer dans la politique emploi-formation portée par la branche.

À ce jour, la fédération des ESH s'appuie sur un projet porté par Uniformation, visant la formation de demandeurs d'emploi au métier de gardien d'immeubles dans le cadre d'une PEOC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) de 330 heures en alternance. L'organisme de formation sélectionné dans le cadre de ce projet est FRANCHIR. Après trois promotions successives réalisées entre septembre 2017 et avril 2018, la fédération des ESH a souhaité proposer à l'Union régionale et FRANCHIR, de travailler en collaboration avec le réseau des Cap emploi d'Île-de-France, pour favoriser le processus de recrutement d'emploi des personnes « talierhandicapé ». Suite à cette mise en relation, ce sont près de 13 candidats TH candidats qui ont été recrutés pour intégrer un processus de formation.

L'objectif pour la fédération est donc d'essayer de soutenir dans le cadre de ce partenariat, les initiatives à destination des demandeurs d'emploi ayant les prérequis et souhaitant préparer la formation de branche. Pour cette action, la fédération des ESH envisage la mise en œuvre de l'AGEFIPH, de manière dégressive sur les 3 ans de la présente convention.

En outre, la branche professionnelle des ESH a validé depuis le 28 juin 2018, le projet de création d'un 2e circuit de qualification professionnelle de la branche professionnelle autour d'un métier

de « grnitisneaoe d'immeubles ». Ce prioahcn CQP, tuot cmoe ceuli de « gdearin d'immeubles », prrettema à des poeesrns handicapées de mneotr en compétences mias également d'obtenir une citairtieofcn reoncune au nvaeiu de la bcanrhe piflennorsloese des ESH. Cpmtoe tneu des mioissns et tâches inhérentes au « gntnsoareieie d'immeubles » ? métier aux caetnriotsn psqueyihis mions iprnmaettos ? , il sbmlee puls aisé de l'articuler aevc des ricinttsreos médicales piuqshyes viore des sinittoaus d'inaptitudes. Or, puor rappel, dnas 8 cas sur 10, le hnaacdiip sernviut au corus de la vie car il est suonevt lié à des uurses physiques, vieillesse? De ce fait, il semlbe ptireentt d'articuler le tvarail de ce nvuaeou CQP aevc des oitbcfjes d'insertion dnas le sceuter et de mtiainen dnas l'emploi.

L'accueil de stagiaires handicapés dnas les ESH

Les cfheirfs monnrett que les ESH, snot peu ssnieelbs à l'accueil des seiratagis handicapés au sien de lreus sueruttrcs (seulement 0,02 %, en 2017).

À tevarrs ltaide convention, la fédération siaouhte taerivllr sur cttee action, aifn d'accompagner les ESH à l'accueil de siagateirs en siaoaitn de handicap. La fédération des ESH, esaresia d'atteindre un tuax d'accueil de sgieitaras rneucnos « tivauuerllr handicapé » d'1 % d'ici la fin du partenariat.

En 2018, la fédération s'appuie sur les iivvttieans de ses praearaints (cf. supra) tleels que la PEOC agnet d'accueil ou bein ecrone la PEOC gaiedrn d'immeubles puor poesropr des siltuoons « clés en mian » à ses etrsprniees et asnii développer l'accueil de siaagertis dnas les ESH.

Au-delà de ces démarches, la fédération des ESH stiouahe ieiefnsitnr et développer ses paaeatnrntis écoles en vue d'intégrer, en puls des stgariaies de la ftmaroion continue, des jeuns étudiants en sgtae sur les fincontos strpuops ou eronce dnas les svcieres de la maîtrise d'ouvrage immobilière au sien des ESH.

Par ailleurs, la fédération des ESH s'appuiera sur son potocroloe signé aevc le ministère de l'éducation naailonte et le ministère de la cohésion des teoetrirris le 21 jiuin 2018, puor fvisearor l'accueil de sigairteas handicapés dnas le crdae des « stegas découvertes de 3e ».

En effet, la fédération des ESH s'est engagée aevc l'État à en fevuor de l'accueil de jenues seaagrtis de 3e iuss des zenos « REP » (réseau d'éducation prioritaire) et « REP + ». De ce fiat la fédération des ESH, enuercogara au tevarrs cttee action, les ESH à intégrer des saieargtis en sioituatn de handicap.

Les métiers de l'habitat social

La fédération des ESH csotntae une méconnaissance de ses métiers de la prat des arcutes erteenxs ; asusi bein les perprcirutses tles que les Cap emopli ou eornece Pôle eopmli que les BOETH. C'est pourquoi, dnas le crdae de la présente convention, la fédération des ESH soathiuve oiergsnar des réunions d'information aevc les ppcrurrietess locaux puor luer présenter les métiers clés de l'habitat social.

En sileibinssant les cillrnoeses Cap emopli et Pôle emopli et puls laermengt l'ensemble des prtcreurepsis sur les opportunités d'emploi au sien des ESH, cttee démarche porura acagpomecnr la brncahe prseeonfflisse dnas son traavil de rtalovaseiion de ses métiers et petrermta de sinsilebesir les BEOTH aux métiers du sceuetr des ESH.

Par ailleurs, dnas le crdae de liadte convention, la fédération vrleleia à cummenoqiur à ses adhérents sur les froums de runetermtecs dédiés aux psnoenrs en saitioutn de hncidaap (ex : stie eolmpi AGEFIPH, Hellohandicap, Hanploi?).

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact) :

- ? nrbmoe de pnoormiots d'ESOP déployées ;
- ? nbmore de pcoraus préqualifiants suoetnus ;
- ? nombe de denrdmuaes d'emploi TH certifiés (CQP, titres?) ;
- ? tuax d'insertion dnas l'emploi des drademneus d'emploi TH formés ;
- ? nobrme de ruteretmencs de prsnnoee en stioiatun de hnadiacp ;
- ? nmorbe de sageiirtas en soitiutan de hidnaacp alciuciels dnas les ESH.

Axe II

Développer le mneiitan dnas l'emploi des catorbuellaros handicapés et anaccopmegr la réorientation professionnelle La sautoitoin ialitne de référence

Le mitanien dnas l'emploi cntntsoiue un axe majuer de la pgioluite hacinadp de la bcanrhe pirfeosollsnene et de la présente convention. Le meantiin dnas l'emploi est un ejenu car l'emploi dicret dnas le sceuter est le moeyn qui pemret aux ESH de rimeplr luer otlabgion d'emploi (4,77 % en tuax d'emploi dercit dnas le secteur). Clea représente puls de 1 600 prneesnos rncucpees « tueilaravl handicapé » et salariées au sien des ESH.

Par ailleurs, l'âge meyon des coalbelouartrs de la brancne plneeoirnolsfe est de 44 ans. Or cmome précédemment évoqué, dnas 80 % des cas le hncidaap pquyhise siurevnt au cuors de la vie namometnt à casue du vieillissement.

Dans les ESH, les lctineineecms puor csauve d'inaptitudes pnoesliesnelnfros représentent 34 % (soit 158 lnietencceims en 2017).

Dans ce cadre, l'accompagnement du meatniin dnas l'emploi des salariés handicapés est une problématique dnot les ESH dnoevrt roefrncer lures aotcins dnas le carde du hinaadcp et le cas échéant, suos l'angle de la qualité de vie au tviraal (QVT) et de la prévention de la santé au travail.

L'objectif à atteindre

- ? aopacncgemr la resnnniaoccsae des psnrenoes confrontées au hadinacp ;
- ? otulleir les ESH puor qu'elles pnuiesset mieux répondre aux sotiuaants idindlvueies des ceolrrbtaauols ;
- ? développer un dsiiipotif d'accompagnement renforcé puor les crruoobteaals en sitiutoan de handicap, en risoteritcn d'aptitudes ou d'inaptitudes et sahtuoanit se revcetiornr ;
- ? pmtererte à des celtlabauorros rncucpees « trluvaleair handicapé » d'intégrer le ditpoissif EOSP ;
- ? développer la coltolaaioabr n aevc les svceers de santé au travail.

Les aiotcns à développer puor atinertde les objectifs L'animation d'ateliers « Mniaietn dnas l'emploi » et création d'outils puor les ESH

Dans le crdae de sa deuxième convention, la fédération des ESH a organisé pirlsuus « Atierles » sur le thème du metinian dnas l'emploi. Frote de cttee expérience, la fédération a souhaité rveeoelnur son eamggennet dnas le carde de sa 3e convention.

L'organisation de ces alerites au corus de la période 2014-2018 a été régulièrement rsmiee en casue par l'absence d'interlocuteur dédié au sien de la fédération et cttee aoiictn n'a pu être réinvestie qu'à cepmtor de l'année 2018. Il s'agit là d'une actoin que la fédération des ESH shaiuote puuiosvrre dnas le penroomelngt de l'engagement à l'occasion dnas la 2e cvenoiontn de partenariat.

Le 17 mai 2018, la fédération des ESH a réuni une assemblée de 24 rbossaeplns RH, préventeurs et aruets aterucs de la ptoiaivle hcnaadip des ESH, aevc puor oijtcebf de définir le paln de triaavl des pncriahos aeitrls à oinargser et de hiérarchiser les aexs de tariavl sur llesusqes la fédération dvera se concentrer.

- Ainsi, toris thèmes ont été mis en avnat :
- ? la création d'un cliamt de cacoinnfe dnas les ESH puor fvosierar la déclaration spontanée ;
- ? la caiolortoblan aevc les prneraaeits extérieurs : AGEFIPH, médecine du travail, Cap emploi? ;
- ? la gosetin des siinouatts de rtontiricsses médicales et d'inaptitudes.

Suite à ce premeir tepms d'échanges et de crtnaofitonon des attentes, la fédération des ESH egsnivae a mnmiia l'organisation de 3 panohicrs groepus de tiraavl sur les thèmes pirrratoiiies retenus. Ces rentnorces ptrnreotmet de préciser les bnseios des ESH sur la problématique de « meaitinn dnas l'emploi » et par ailleurs, puroront poridruve un ou puruuelsis laeiblvrs associés à chauce grpoue de travail.

Au-delà de la pctiourdn de résultats, ces rncntnoees snot des easpcps sruatncttrus puor l'animation du réseau d'acteurs inrentes au sceuter des ESH et dnot les polirfs snot variés

(secrétaires généraux, duecrtreir des reescsruos humaines, référents handicap, préventeurs des riqesus professionnels?). Ctete diversité d'interlocuteurs aux périmètres d'action et d'expertise puls ou mions lrages est une rihssce que la fédération des ESH esrisaea d'exploiter puor la msie en ?uvre de la présente convention.

C'est dnas ce cdrae que la fédération des ESH stouahie bénéficier du suioetn de l'AGEFIPH.

Création de fehcis métiers ergonomiques

La fédération des ESH a réalisé en 2014 un dtiaosgnc ermnguoioe des métiers de gardien(ne) d'immeubles et d'employé(e) d'immeubles, aevc l'appui du cbainet NOVERGO. 12 siets différents ont été visités aevc l'étude de ptose de tvairal de 14 collaborateurs. Le rpparot d'études détaillé n'a pas été pmlnieiet exploité et la fédération des ESH shoautie réinvestir ces résultats dnas le cdrae de la présente convention.

Pour ce faire, la fédération des ESH pporose de réaliser des fehcis métiers emqongoreius en cnlbiat les métiers non étudiés jusqu'alors et naetnmot aevc l'étude des métiers de la proximité et de la gtiosen liatvoce mias également cuex de la maîtrise d'ouvrage.

Ce tvarail s'inscira dnas le prmeogoennlt et en complémentarité des traavux ernertips par la fédération des OPH, petanraire de l'AGEFIPH, réalisés en 2017 reaitfls à des feihcs métiers equiemrnogos sur 4 métiers perahs de l'habitat sicoal : employé(e) d'immeubles, gardien(ne) d'immeubles, aegnt d'accueil et chargé(e) de giteosn locative.

Les fciehs métiers à réaliser dnas le cdrae de ldaite cinootenvn eareession de répondre à priuulsens oejbctifs :

? itendieifr les ctontiaerns physiques, oaiganleneinsortls et ssrlleineeos des psetos étudiés puor prédéfinir des sulooitns eavseilenbgas d'orientation prnosieosfnllée et d'adaptation des pesots de taavirl ;

? pegtaarr ces fhcis auprès des parraneets exerents (Cap emploi, les sceevrs de santé au travail, atceurs du rumtenecret et de la fmrtoioan professionnelle?) aifn de les iefmnrer sur les métiers de l'habitat sicoal et ses opportunités d'emploi (cf. Axe I ? Diisopstif ESOP) ;

? cmmquounier ces feihcs aux référents hiadncap et iterceoutrluns RH des ESH aifn qu'ils pnesusit être outillés en irnttee et cishoir de coinemquumr à luer nvieau auprès de lreus peneatirars (médecin du travail, astantiss sociaux?) et auprès de luers cobraetluoras ;

? dssiepor d'une coaptgirrahe complète des métiers de l'habitat siacol en mltsaiauant ces oituls et ptegaarant les csatonts aevc la bcahrne pfehlrieoonsne des officies pcliubs de l'habitat.

Accompagnement renforcé des ctbuorlearals en stoaitun de nretrsoicits d'aptitudes ou d'inaptitude

Au sien de la bcahrne professionnelle, les salariés TH peeunvt connaître régulièrement des staitouins d'aptitude aevc rntscieoitrs povaunt évoluer dnas cntareis cas vres un aivs d'inaptitude au potse occupé. En effet, les métiers de la proximité tles qu'employés d'immeubles ou erncoe gnairdes d'immeubles penvuet edenegnrr des uusres pnnleseoooflsreis et snot particulièrement visées par ces situations. Par ailleurs, la ppritoroon ianmtpotre de salariés âgés et occupant ces focintnos cnodiut à enaaisgv de puls d'incapacités psiqehyus au curos des pahocnires années.

Face à ces situations, l'entreprise est tuene d'adapter le ptose de tirvaal en rpeaestnt le pnciprie de cnmstooaipen raisonnable. Au-delà de cttee limite, l'entreprise puet ? aevc l'accord du salarié ? engasveir une mobilité peernsloinfsolè vres un nevaouu métier aux cnodnotis de tarvail copalbtmies aevc les adtputeis du salarié. L'accompagnement de cttee mobilité pflnnsienoosere custontie un ejenu frot assui bein du pniot de vue de l'entreprise que du salarié.

La fédération des ESH sotuaihe oiletlur les eerneiptsrs et les salariés de la bahcrne psiolenlfnesore puor aaidr le maetinin en emolpi au sien de l'entreprise, vrieo au sien du marché du tarival local, des salariés TH ipatens à luer poste.

Cette aoictn s'inspire d'une démarche réalisée dnas le steucer srtnaiiae et sicoal qui pprosoe aux carrloabuotels en rirtotcsein

d'aptitudes vior d'inaptitude, un ampgccoeamnet sur msruee luer pterntamet d'envisager des stionolus de rsrviooncen professionnelle, puavnot être en dohors du secteur. Puor cela, le steucer porospe un « bailn de compétences » spécialisé en complément de la patoetrsin spécifique d'orientation pfenolisreolse (PSOP), délivré par le Cap emploi.

C'est dnas cttee pevctseipre que la fédération des ESH souhaite, aevc le seuiton de l'AGEFIPH, expérimenter la msie en palce d'une pisaretotn d'accompagnement spécifique d'accompagnement des cerulolabaotrs rocnuens « tverallaiur handicapé » en stiatoun de resctritnios d'aptitudes ou d'inaptitude, s'appuyant sur les dspsitiifos d'orientation et d'accompagnement psesfnenoiril (conseil en évolution professionnelle, bialn de compétences?).

Une aiotenttn particulière srea proposée aux ESH sur le développement d'entretiens pfreolnseoniss eiinchrh et aetntftis au thème du hainadcp puor les cobrolatulares anayt une RTQH aifn de pteemrtre au caorblauolter de poviouor s'exprimer à son eloemypur sur sa siiatoun poisnlesfoelre lros de ce tepms dédié à l'évolution pnlsoflrenesioe et dnas le but de luer giatarnr une meleurlie pirse en copmte de luer hdcaiap dnas luer évolution professionnelle.

Dans le prmeongnoelt de ce dissopitif d'accompagnement pfoernnssoeil dédié aux colrareuotlabs dosnsipat d'une Raaeiscnonnsce de la qualité de tiaralvelur handicapé (RQTH) ou en cruos de reconnaissance, la fédération preosorpa à ces salariés, en acord aevc luer entreprise, d'intégrer le ditsoispif EOSP puor amaeongccpr luer mobilité professionnelle. Ctete opportunité porura être puor le salarié une première sltuioon de faomtiorn à un métier de l'habitat ctipblaome aevc sa saituotn de hdaancip et puor l'employeur un otuil clé en main, puor esayesr de metinianr en eoplmi et friae mtnoer en compétence un cureatalloobr dnot les atiudptes puyshiqs ne snot puls celolnicabis aevc son pstoe de travail.

Développement de neouvuaux pneratataris aevc les scieevrs de santé au tviaarl puor une nleoluve démarche en vue de chehercr à acentpiir les leenmeincctis puor inaptitudes

L'enjeu du mtiniaen dnas l'emploi des TH mislobie de nmobuexr acteurs, en pmreier lieu, le salarié et son epuyuomlr mias également des ieartvnnetsn externes. Dnas ce cadre, la fédération des ESH suiahtoe onireetr une ptarie de ses atcnios vres ces ienrtratenvs eerextns et développer de naeovvux pnatraieatrs aevc les svieercs de santé au tarival tles que la médecine du travail, les clelelus de prévention de la désinsertion professionnelle, l'agence naatlnoie puor l'amélioration des cinoondtis de tvarail (ANACT), l'association régionale puor l'amélioration des codtoniins de taairvl (ARACT) et la caisse d'assurance rirttaee et de la santé au tiraavl (CARSAT)?

Pour ce faire, la fédération des ESH prdenra catocnt aevc ces entités aifn d'étudier les opportunités et les pjoerts en corus puor trlalveiar en ctoaribalolon aevc chcnauè d'entre elles. Au-delà de l'objectif de mueix imonrfer ces autrecs sur les métiers du setucer du legneomt social, la fédération des ESH aiimotnnbe d'engager une meuielle coorialboltan aevc ces seevcirs en iitdenifant des bonens pieuaqtrs initiées par ses adhérents, en duafnisft les oluits développés ou en ongsriaant des rctronenes et espaces d'échanges et de cootondairin aevc ces erptxes de la santé au travail?

Par ailleurs, la fédération des ESH, prsopoe de monter un peojrt expérimental en vue de prévenir les siuttoains de ltneenicmics puor ietdunptias dnas la bhcnrae professionnelle. Celui-ci proura s'inspirer d'une aciotn réalisée par le FRAE (fonds d'actions et de rouseecrs puor les entreprises) ? bcanhre de la propreté. Ctete brncahe pflseoesorlnnie ptariat du cnoatst que ses epieernrtss avaniet bisoen d'accompagnement aifn de prévenir et meux gérer les remaesslctnes des salariés stiuè à un aivs d'aptitude aevc réserves ou un aivs d'inaptitude. Puor cela, sur une période de 1 an, la bnrhcae a organisé puerisuls gperous de triaavil prspnieuridialcliis composés de : 10 epntseiers adhérentes, 1 ergonome, 1 représentant d'organisations syndicales, un Cap emploi, l'ARACT et l'AGEFIPH. Ces rencorntes ont piremss d'aboutir à un pcseurs d'anticipation des stioaiunts de miintaen dnas l'emploi puvaont être mutualisé puor teouts les erpentises de son secteur.

C'est suos ce même faromt que la fédération des ESH sautohie irinentver dnas le crade de la présente convention. En effet, dnas

la bcnahre des ESH, les csontats snot les suavtnis (à vdalier par les grupoes de travail) :

- ? ctrnieas métiers snot puyeisqhs (gardiens d'immeubles, employés d'immeubles) ;
- ? un métier caerntl (gardien d'immeubles) en pnleie évolution : compétences rueueqsis qui se cuneumlt ou s'étendent (dimension pgqclusooiyhe voire psychique), dosnimein rlanietonlele à commerciale, polyvalence, diplôme puor la maîtrise d'ouvrage ou le développement duarble ;
- ? ces métiers pueenvt générer des usuers plseelnefnisnoros ponvuat déboucher à des rnoteisirctis d'aptitudes vior des saituntios d'inaptitudes ;
- ? la pydrmaie des âges, iqdiane une piouaotlpn vseislltinaie sur tuos les métiers : dnoc une pletiloente tenacdne aux usures deus au vslmeeniisilet des ctaurollbraeos ;
- ? des eeerisprnts adhérentes prfioas peu outillées puor prévenir les ieintptdaus des claoaoutberls en poste.

Partant de ces observations, la bchnrae des ESH sitouhae s'engager à tvielraalr avec l'AGEFIPH, ses ptaneerairs sociaux, crnieetas de ses eserrneitps vaoioelntrs mas également avec les ptenrariaes de esant à trvaail aifn de pesropor aux ESH une démarche poivracte stcurrutnae et structurée par une atiocn cctlovleie ieiretrnsepnts en vue de prévenir et réduire les lcenitmineecs puor inaptitudes.

De ce fiat la fédération orriaengsa sur une période de 1 an, des réunions de travial piniadspiiiecrlls puor pseoropr à ses eepsetnrns adhérentes des soutuinos concrètes et pqagteauirms puor eyasesr de prévenir les lcnimcteniees puor inaptitudes.

- Les oibftcjes du gropue de tiraavl peurinoart pretor sur :
- ? la caractérisation avec les ernetripes et paeitnaerrs des spécificités inhérentes aux saitituons de rptuure puor iidaoutnps ;
 - ? la définition d'un schéma cblie d'intervention précoce puor idienetifr les freuacts fliiaantct le psgsaae d'un métier à tel ature et agmeocnpacr les tiraisntos des salariés fragilisés par un aivs d'inaptitude ;
 - ? la définition d'indicateurs d'alerte, de repérage en vue d'un tetmraeit précoce des siuaitotns à risque.

Pour cela, la fédération dadneme le sitouen fneinaicr et opérationnel de l'AGEFIPH. Puor compléter le fnneeacinmt de ce projet, la fédération des ESH popsroe de répondre à l'appel à preoijt de l'ANACT.

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- ? normbe de réunions animées sur le thème du mnetiaïn ;
- ? nbmore d'outils créés et diffusés au nvaieu naointl ;
- ? dfisofuin des fehcis euioogermqns au neiyavu des ESH et des preanaters ;
- ? sviui du nbomre de liciemcnneet puor iitnutapde ;
- ? nrombe de cutrarllboaoes aynat bénéficié d'un acnppmoceneat spécifique ;
- ? nobmre de coalburletaors en ptose aanyt intégré le diotissip EOSP ;
- ? sviui des pjeotrs développés avec les acuerts de la santé au travail.

Axe III

Accompagner, sbeielsnsiir et femorr dnas les ESH La suiaoitn iinaitle de référence

Au cuors de la période 2014-2018, la fédération des ESH a proposé dnas le cdrae du fdnos patairrie de faomiton des ESH(2), puueirsrls faoirotmns sur le thème du handicap.

- À ttire d'illustration, en 2014 et 2015, ce snot 6 sneosis de fotmoiran qui ont été réalisées sur 4 thèmes différents ptmneteat asniï la fiomaotr de 38 clolaebrutroas du suetcer :
- ? mgnaear une pnrnosee en soituatin de handicap, 3 sssinoes ;
 - ? compléter sa déclaration ooiltairgbe d'emploi des taaleluvirrs handicapés (DOETH), 1 seiosn ;
 - ? les acahts dnas le suetcer adapté protégé, 1 siossen ;
 - ? pmiooorvur la diversité et l'égalité des chances, 1 session.

Quoique satisfaisants, ces résultats rsteent en deçà des atiiombns projetées par la brnache poseelfinolsre et en 2016, la fédération des ESH a impulsé une nuelolve dqmianye de foormtan des salariés de la brnhcae (référénts handicap, ateurs de la gesiton des rscoeesrus humaines, mgrenaas opérationnels?) en expérimentant le déploiement d'une farmitooon à dtiasnce et en

aomutinoe « MOOC : mneagar une psnenroe handicapée » développée par le cnbaïet TH Conseil. Sleenus quelques ESH aivanet été mobilisées puor cttee expérimentation et ce snot 16 salariés qui ont pu asniï tetesr le cnnoteu pédagogique, l'ergonomie, la durée et les otecfbijs fixés dnas le crdae de cttee frmiaotoon en e-learning.

Avec le roeutr d'expériences de ces ESH, la fédération des ESH a engagé un taivarl de ceolnautistotian de ce MOOC au stuecer du lomgneet social. Puor cela, en 2017, un tiraavl d'ingénierie a été réalisé puor aaptedr les illustrations, les quiz, les questions, aux métiers de l'habitat social. Par ailleurs, la fédération des ESH a créé des ctuoenns vidéo puor eiirnhcr le MOOC et mrte en aavnt des bonens prtaveuqis de menaenmagt dnas les ESH.

Au rsirgete des aocnis de fiotoarmn et d'accompagnement déployées dnas le cdrae de la précédente convention, la fédération des ESH a proposé en atotiiralucn avec le dotspisiif ESOP, une faorimotn au hiadacnp des trtrueus amgocanacpt les salariés. Ces fratonoisms ont été réalisées au corus de 3 séquences dnot la première d'1 journée et les 2 snetuvias de 0,5 jour. L'objectif de cttee frmiaotoon était d'accompagner les truteus dnas lrues missonis d'intégration d'une prsnneoe en soaiuttn de hainacdp au sien de luer équipe, avec l'apport de thqeeuicns d'accompagnement et permaettnt la msie en réseau des tetruus et l'échange de bneons pratiques.

Depuis 2008, année d'engagement et de la srugatnie de la 1re coeniotvnn de panrertaait du piaanrreatt etrne la fédération des ESH et l'AGEFIPH, la fédération a développé de nrebmuox oitlus de ctuoemnaimon sur le thème du haacindp : kakémonos, affiches, bloc-notes? Ces strupops de citicmouonman snot régulièrement rediffusés à nos adhérents. Néanmoins, coptme tneu de l'évolution des monyes de communication, les oliuts préexistants csieosnnt une oslcnbsceoe en temres de suptpros utilisés. De ce fait, la fédération des ESH saoiuthe invoenr sur ses olitus de cctoanumomn aifn que les megsaess diffusés psneiust ietmcapr un puls lagre public.

L'objectif à atteindre

- ? feormr et farie monter en compétences tuos les aurectis sur le thème du hancaïdp et ntonmmeat au trervas de la diousifn lagre d'une fomrtoian à dstnciae ;
- ? ndere vres un oitbcjef de framioton de 3 % des siiategars du fdnos ptiirraae de fioramotn des ESH à la qoeitun du hcinaadap ;
- ? oleilutr les ESH puor la doiiffsun d'outils d'information et de slaiineioistsbn ietnrns au haadncip ;
- ? rneleeovur la slessibtiioainn des salariés des ESH au hacadinp en créant des oluits de ctuoemocimian innovants.

Les actoins à développer puor airdttnee les objectifs
Déployer la famrooitn à dtsanice « MOOC mgnaear une pnrnosee handicapée dnas les ESH »

Dans le cdare de la présente convention, la fédération des ESH stuihaoe cnunioter à proposer, à ses adhérents, la foioatrmn à dtnascie « MOOC : Meanagr une pnrnosee handicapée dnas les ESH » contextualisée au suetctr du lgeeomnt social. Bein que le thème de cttee foramiton siot orienté sur le management, le pbluic visé par cttee farmioton est mutiplle :

- ? les mneagrs et rsnebpoeslas opérationnels dnas des salariés en saittoïun de hdicanap ? cblie piiaiorrtre ;
- ? les référénts rseources hieumans (chargé de développement RH, recrutement, artsaimidiontn du personnel?) qui pueenvt être amenés à tetrair du haciandp dnas luer activité rtsepvciee et qui ont svonuet un mquanue de farimtoon sur le seujt ;
- ? les cbaaulorrtloes de l'entreprise, qu'ils sineot TH ou non, aifn de mieux cremnporde les dtiors et dvoires d'une psnonere en suittaïun de hacdanip dnas une équipe. Clea prtrtmeea une mellieure compréhension des ejnuex de hcuan ;
- ? les ienstcnas représentatives du pennersol (IRP) puor les oetilulr sur le sujet du hdanciap et aisni frisaevovr un diugaloe saoiel ciotcsrtuf en interne.

Pour rappel, le déploiement de cttee ftoariomn diiatgle bénéficie d'un fanneemcmt dédié dnas le cardé du fdnos pitriarae de fmrtirooan des ESH, paterentmt aisni à tuos les cuoerablortals du stueecr une prise en carhge à 100 % des frais pédagogiques. Le fdnos paairrite de faoomitrn des ESH, pmreet en mnenoye la frmamioon de 1 300 cloraotburals dpueis 2016.

Dans ce cadre, et au rgared des ctasnots des précédentes

coennntvis de pnrtaarieat enrte l'AGEFIPH et la fédération des ESH ? difficulté à msoeliibr des psrnoenes aux faomiornts sur le thème du hicdaap ? la fédération eisasrea de former 3 % des saageiirts du fndos paritiare de fartmooiin des ESH à la quiseton du handicap.

Pour assurer l'atteinte de cet objectif, la fédération en tnat que piotle de l'« Acotin hanacidp » frea la pmioorotn de cette atcion de foromiati n auprès des ESH.

La fatmooiin des ttreuus et maîtres d'apprentissage au handicap

La fédération des ESH stuhiaoe centnuoir à ppsoroer des sensisos de faiomtron en présentiel aux turetus et maîtres d'apprentissage intégrant une pensnore en sotuitain dnas ses équipes. Puor cauhqe salarié et ddunereams d'emploi accompagnés dnas le cardé du dptoisiiis ESOP, la fédération des ESH prsooerpa aux tuertus et mgearans un apacomnngect sur le recrutement, l'intégration, le suivi, l'évaluation? d'une peosrme en stiauton de hdnciaap au sien de l'entreprise et de luer équipe.

Cet agaemonempcct srea complémentaire au « MOOC Maengar une poensrne handicapée dnas une ESH » aevc des mises en soutaitin et tpmes d'échanges puor que les teutrus pnssseut être muix outillés fcae aux sttinaouis rencontrées.

Cette fomtroian srea financée par l'OPCA de la bhrnace ponrleeloisfse et le fndos ptiraraie de fotomrain des ESH.

Renouvellement des oiluts de cmtioionumcan de « l'Action hanacidap »

Dans le crade de la présente convention, la fédération des ESH s'engage à reeeoulivr ses oiluts de ciatmnomcoun dédiés au hacadinp et à réinvestir les oiluts de ciomotiacoimunn créés jusq'alors. De ce fait, la fédération des ESH sathuoie créer et reelovuenr de nvaouuex supports, d'une part, puor slneiibsser tuos les aucrets de l'entreprise au hanicdap (de l'employé à la dtoceriin générale). Ctete diufofisin ptreterma également de feosariv un calimt bvaeiieInlt dnas les eerritnesps sicoeals puor l'habitat. D'autre part, ces otuils de cuoacmnoimtn ptmtrnoeret à la fédération des ESH elle-même de communiquer, à l'externe, sur son egagneemnt en fauevr de l'emploi des pnerseons handicapés.

La fédération expérimentera la création d'un kit « d'Escape Gmae(3) » sur le thème du handicap, puor slibseeinsir les corlreaotluabs lros de séance de « team-building » organisée en innetre par les ESH. Cet otuil de siitseisobalinn peremtrta d'appréhender le haiadncp de manière liuuqde lros de msie en siootutn simulée. L'idée srea de créer un otuil tirtnaat de la plcae du hdciaap dnas l'entreprise. Il s'agit par ce biias de ltuetir cotnre les stéréotypes et les préjugés négatifs liés au handicap.

Par ailleurs, la fédération des ESH soituhae cbolrelaor aevc un influenceur/un blogueur/un youtubeur, puor créer une vidéo vurganiaslt le thème du hicdaap aevc un raregd décalé. En effet, cette idée repernd ce qui aiavt été fiat par l'AGEFIPH en 2010 aevc Jmael Debbouzze. Le but de cette aotcin est de coiunumqemr sur la place du hadnciap dnas une ernsitrpee slaoice puor l'habitat en calbnit un pliuic bein puls lrgae que les slues crlobaearultos de la bcahnre professionnelle.

Enfin, dnas le crade de la présente convention, la fédération des ESH suthiaoe reneuloevr la cngampae d'affichage de son « Aiotcn hdiaancp ». En effet, le but ici est de créer des afhiecs paalnrbonesless par les ESH, puor qu'elles pisusent être réappropriées et diffusées en interne. Ctete cngpmaae perrttema aussi à la fédération des ESH de ceumonmuqir sur son emneggaent à l'externe auprès de ses prrienateas et de tuot atrue tpye de pibulc (demandeurs d'emploi par exemple).

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

? nbomre de salariés anyat siuvi le « MOOC mgnaae une psrennoe handicapée dnas les ESH » ;
? nrbome de ttreuus et maîtres d'apprentissage accompagnés ;
? srtpopue de concoiutmmain créés dnas le cdare de lidtae covinonten ;
? norbme d'ESH aynat eu rroceus aux otulus créés ;
? réalisation d'une vidéo sur le thème du handicap, aevc l'appui d'un influenceur.

Axe IV
Partager et dfeiufrs l'information dnas les ESH
La suitotian inalite de référence

En s'appuyant sur les rueeosrcss du stie <http://www.esh-handicap.fr/> développés au cuors de la cnnoovten de ptraireaant 2011-2013, la fédération a souhaité mttre à diotipsison ses rureocsess à ptrair d'un epacse uuqine d'information et d'actualités de la brhnace professionnelle, www.esh.fr au sien d'une rrbuuqe dédiée nommée « haacnidp ».

Par ailleurs, la fédération des ESH cqmmuoinue sur l'Action haiadncp de la fédération lros de rrcontene aevc ses adhérents. Clea a neaommtnt été le cas le :

? 9 obctore 2014 à Pairs : présentation des aexs de la connvteoin de praeariantt aevc l'AGEFIPH lros de la journée fédérale rrescueoss haimneus (90 participants) ;
? 14 strepbmee 2016 à Loyn : oanorasiigt n d'une journée fédérale RH dédiée au thème du hciaandp (25 participants) ;
? 30 nmovbree 2017 à Piars : tbale rndoe sur le thème du mainietn dnas l'emploi et la gitoesn des inatpdueits lros d'une journée fédérale RH (110 participants) ;
? 17 mai 2018 à Piras : ogotarisian d'un aietler sur le thème du « Maiitnen dnas l'emploi » (24 participants) ;
? 21 jiuin 2018 à Prias : pcjteooirn de la vidéo réalisée à l'occasion de l'« Aeitler mniitaen dnas l'emploi » du 17 mai 2018 daurnt de l'assemblée générale de la fédération des ESH (400 participants).

La fédération des ESH a profité du saoln « hacdainp elpmoi et ahtcas roeenpbsalss » du 28 mai 2018 à Piars puor cvenoir les bualriels saucoix flnrriencais dnas le cdrae d'une rencontre, réalisée en praraeenitt aevc la fédération des OPH et l'AGEFIPH Île-de-France. Ce tpmes de présentation et d'échanges aiavt puor but de mterte en rolatein les référents des ongreimass HLM aevc les panaertris de la brhcnae poeolsresifnlne (AGEFIPH, Cap emploi, Uniformation?). C'est asni que la délégation Île-de-France de l'AGEFIPH a pu présenter sa nevloue offre d'intervention divisée en 4 aexs : le csoinel et aemanmogpccnet des entreprises, les ainocts de miobaisitoln ciblés par secteur/territoire/thématique, l'organisation de réunion « référent hincadap » et l'animation des partenariats. De plus, cette séquence a pirms à Cap emolpi 75, la vlile de Piars et à Uiofrnimoan de présenter un pjeort de fioaromtn puor ddauenemrs d'emploi handicapés au métier d'agent d'accueil dnas l'habitat social.

L'objectif à atteindre

? pmrtetere le paartge de bneons peituraqs et d'outils etrne les ESH ;
? ifmonerr les adhérents de la brahnace pnlefnsesirlooee de l'actualité sur le cmhap du hinadacp au naveiu d'un eascpe dédié ;
? mrtete en raltioen les ESH aevc les prineaaters (AGEFIPH, Cap emploi, OPCA?) aifn de fceiitalr luer collaboration.

Les aicotns à développer puor aieitnrde les objectifs

Dans le crdae de cette convention, la fédération des ESH suaiotpe psoporer à ses adhérents de mtuuuaelr lerus aocntis en faevr du handicap. Ceaitenrs ESH ayant une pquitolie hnacdaip déjà structurée dpssioie d'outils ietnrens qui pnreiarout être ulteis aux ESH à la rhrechhe d'outils éprouvés et adaptés à luer environnement. De ce fait, l'idée est de mttree à dotisiipon une plate-forme de pagrate des otulus déjà esttanix dnas les ESH puor l'ensemble des entreprises. Cttee plate-forme prruoa s'articuler aevc le cnrtee de reosrseucs de l'AGEFIPH (témoignages, pagtrae d'expériences, outils?).

Pour aller puls loin, la fédération saoutihe expérimenter l'animation d'un réseau vueirtl sur le thème du handicap. Ce réseau pdenrra la frmoe d'un escapae crillobaotaf dédié. Le but de ce réseau est de petrmmete aux ESH et à lrues peetanirras de rteeruoivr des iootmranifns sur le thème du « hciaandp dnas le seetcur des ESH ». Aussi, il srea plsiobse d'y trvuoeer des actualités, des témoignages, les chiffrs clés du secteur, le parmorgme de l'Action handicap.

Enfin, l'action hadnciap de la fédération des ESH, siahtuoe cinonetur à oerginar des rendez-vous aevc ses adhérents et ses ptireenraas (AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, Uniformation?) puor inmferr des actualités mias également petrmmerte la msie en réseau de tuos les acteurs.

L'ambition est de poser par des réseaux régionaux leurs propres « petit-déjeuner », notamment en participant aux délégations régionales de l'AGEFIPH, de présenter leur nouvelle offre d'intervention aux bureaux de leur bassin économique.

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- ? nombre d'outils partagés par les ESH ;
- ? nombre d'inscrits au réseau collaboratif ;
- ? fréquence de participation sur l'espace collaboratif ;
- ? nombre de réunions trilatérales organisées.

Axe V

Inciter la coopération avec le secteur adapté-protégé
La suite de la liste de référence

En 2017, au sein de la branche professionnelle des ESH, le secteur adapté-protégé représente l'équivalent de 0,77 % du taux d'emploi global (soit 3 731 394 ? de chiffre d'affaires). Par ailleurs, seulement 27 % des ESH ont eu recours, au moins une fois, aux services des EA/ESAT(4). Si certains ESH ont très largement recours aux services proposés par le secteur adapté-protégé, d'autres nécessitent d'être mieux accompagnés pour y recourir et notamment auprès des fonctionnaires « atchats » de l'entreprise.

La déclinaison des services auxquels les ESH ont recours au sein du secteur adapté-protégé se répartit comme suit :

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Conjointive collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0030/boc_20190030_0000_0014.pdf

Ces données permettent de constater que l'achat de prestations et la sous-traitance sont les 2 moyens privilégiés de recours au secteur adapté-protégé.

En 2016, la fédération des ESH avait réalisé une enquête sur le thème des EA/ESAT pour identifier les différences, les opportunités et les moyens d'accès aux services de ces entreprises. Cette enquête a été diffusée largement aux ESH sur le site de la fédération et avait fait l'objet d'une présentation lors de la journée handicap du 14 septembre 2016 à Lyon.

Enfin, depuis 2017, dans le cadre de son fonds d'investissement des ESH (cf. supra), la fédération des ESH poursuit à son glorieux objectif de branche, une formation sur le thème des « achats responsables ». Cette formation animée en partenariat avec l'organisme DEL & COOP aborde le thème des achats du point de vue de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Dans le programme pédagogique, une séquence sur le secteur adapté-protégé est assurée par le fournisseur afin de sensibiliser les participants à cette notion.

L'objectif à atteindre

- ? sensibiliser le public des acheteurs et des référents RSE au secteur adapté-protégé ;
- ? mobiliser le/la porteur de l'« Achat handicapé » de la fédération des ESH pour accompagner ses entreprises adhérentes ;
- ? tendre vers un chiffre d'affaires notable de recours au secteur adapté-protégé, de 4 846 000 ? d'ici la fin de la convention.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

Dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH mobilisera le/la porteur de l'« Achat handicapé » pour inciter les entreprises sociales pour l'habitat à avoir recours au secteur adapté-protégé.

Pour cela, il/elle devra :

- ? participer et promouvoir le salon « handicap emploi et achats responsables » et mobiliser les ESH dans ce cadre ;
- ? s'appuyer sur le futur réseau collaboratif (cf. supra), ainsi que sur des plates-formes déjà existantes telles qu'Handéco-Pas@Pas pour assurer une communication ciblée et récurrente basée sur le partage de bonnes pratiques ;
- ? déployer les formations « achats responsables dans les ESH » dans le cadre du fonds d'investissement des ESH en y présentant les enjeux du secteur à avoir recours au secteur adapté-protégé.

Au-delà des actions énoncées, la fédération sollicitera avec

l'appui de sa commission RSE, les référents RSE et les fonctionnaires « Achat » des ESH pour les informer et les soutenir dans la collaboration du secteur adapté-protégé. Pour cela, il pourra être envisagé d'organiser une séquence dédiée au secteur adapté-protégé lors d'une journée professionnelle annuelle de la commission RSE (table ronde, témoignage?). Par ailleurs, une enquête auprès des référents RSE pourra être réalisée pour connaître les modalités opérationnelles de recours aux EA/ESAT et ainsi travailler sur des solutions à proposer.

De manière générale, la fédération des ESH envisage d'élargir le public cible pour les actions concernant le secteur adapté-protégé dans le cadre de cette convention.

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- ? évolution du chiffre d'affaires du secteur aux prestations du secteur adapté-protégé ;
- ? nombre de stagiaires formés dans le cadre de la formation « achats responsables » déployée dans le cadre du fonds d'investissement des ESH ;
- ? nombre de collaborateurs d'ESH mobilisés lors des événements dédiés au secteur adapté-protégé.

(1) AFOPLS : association pour la formation professionnelle continue des personnes âgées de l'emploi social ?, filiale de l'union sociale pour l'habitat.

(2) Fonds d'investissement de la branche financé par les ESH et géré par UNIFORMATION, OCPA de la branche professionnelle. Les orientations du fonds d'investissement des ESH sont définies par la commission d'investissement de l'emploi et formation.

(3) L'Escape Game est un outil favorisant la cohésion d'équipe. Les participants sont enfermés à l'intérieur d'une salle à thème, ici le handicap, et doivent tenter de résoudre une énigme pour s'en échapper.

(4) Enquête réalisée à partir des DOTEH transmises par les ESH.

Article 4 - Articulation avec le réseau des partenaires services de l'AGEFIPH

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.
En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Le partenariat entre la fédération des ESH et l'AGEFIPH a pour objectif de répondre aux besoins de tous les entreprises sociales pour l'habitat de l'ensemble du territoire national.

Les actions prévues à la présente convention ont été proposées à l'AGEFIPH en amont et afin d'assurer leur complémentarité avec les services proposés par l'AGEFIPH et les acteurs acteurs partenaires intervenant sur le champ du handicap (Cap emploi, Pôle emploi, OPCA, conseil régional?).

Dans le cadre de cette convention, la fédération des ESH a un rôle de « facilitateur » sur tous les orfèvres de service ou en cours de création initiés par les partenaires.

La mise en œuvre de chaque action prévue dans le cadre de cette convention sera portée à connaissance de tous les acteurs pour assurer une articulation optimale avec les périmètres de chacun.

Article 5 - Moyens affectés à la réalisation de la convention

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.
En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

La commission paritaire nationale (CPN)

Les membres de la commission paritaire nationale seront en charge du pilotage et du suivi des actions prévues à la présente convention lors de leurs réunions.

La commission paritaire emploi et formation (CPNEF)

La commission paritaire emploi et formation, pourra émettre un avis sur les actions en lien avec la politique d'emploi et de formation de la branche professionnelle des ESH (exemple : dispositifs ESOP, CQP de branche?).

La fédération des ESH

La fédération des ESH sera en charge du déploiement de la

présente convention. Elle a pour moiissn d'articuler les abtinoms de cttee cetivoonnn avec la pqtoliuie générale de la barhcne pnfenilrsoesloe ains que ses ptoejrs en cours. La fédération des ESH est également focre de prpoiotisn auprès de l'AGEFIPH pour pproesor d'autres aonicts qui srnaieet en lein avec les nouveaux oeifbjcts des pereatiarns sociaux.

Le/la plotie de l'« Aitcon haidcnap »

Le/la ptloie de l'« Actoin hdaacinp » mterta en ?uvre les actnios prévues dnas le crade de la présente cnntvooein et réalisera des bailns périodiques pour l'AGEFIPH et les pnreeaarits suoacix de la branche. Il/elle srea l'interlocuteur référent de la bahcne pfrenslnoooliee sur le sjeut du handicap. Cmtope tneu de la diversité de ses missions, il dvera être en musere d'articuler les taavrx des cmnmioosss praetiiras nltieaonas et les pterjos la fédération des ESH avec cuex de la présente convention. Il arua également pour moiissn de crenoodnor le diptoissf de faitmoron ESOP, en paitnraeat avec la fédération des OPH.

L'assistance à maîtrise d'ouvrage

Pour anmepcoggar la msie en ?uvre des aotnics prévues à la présente convention, le/la poitle de l'« Aotcin hdnaacip » porrua s'appuyer d'une eptesrxie mobbiaislle auprès d'un cnieabt prestataire. L'assistance à maîtrise d'ouvrage arua un rôle de cnoiesl opérationnel et aprptroea un regrad complémentaire sur la msie en ?uvre des atocins prévues à la présente convention.

L'AGEFIPH

L'Association pour la gseoitn du fodns pour l'insertion plenoslnrsoioie des penenorss handicapées (AGEFIPH) est le ptaeirarne ietoninntstiu de cette démarche. Elle srea informée régulièrement de l'état d'avancement des acntois meis en ?uvre dnas la bcnarhe plreefoisnsoe asini que de leurs résultats. Son représentant est invité à tueots les mtfaoenntaiiss fédérales en lein avec le sjeut du hdacniap (journée professionnelle?).

Article 6 - Financement de la convention

Le présent aocccd est cclonu pour une durée de 3 ans. Il eentrra en atplpacioin à ceomprr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

L'AGEFIPH vrreesa une stvineboun d'un monnatt de 101 045 ? pour la réalisation des antcois précitées dnas le cdare d'un beugdt gbolal de 204 500 ?.

Le bguedt prévisionnel détaillé est annexé à la présente convention.

Les modalités de veermesnt fonert l'objet d'une ciovntoenn particulière (dite « coeitnnvon d'action »).

Article 7 - Durée de la convention

Le présent aocccd est cclonu pour une durée de 3 ans. Il ernetra en aipicaolpnt à ctpoemr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

La présente ctvneoonin penrd eefft à cmotepr du 1er jeilult 2018 pour une durée de 3 ans.

Article 8 - Suivi de la convention

Le présent aocccd est cnlcou pour une durée de 3 ans. Il eentrra en appoaactiin à cotmper de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Des bailns (qualitatifs et quantitatifs), aanyt pour objiectef d'évaluer les réalisations seornt établis et présentés par la fédération des ESH à l'AGEFIPH pnenadat la période cuervote par la présente convention.

Ces blians ptrorenot sur chuaqe otcijbef décliné dnas la cnoiotevnn et innroeiqudt le cnexotte de sa réalisation, les résultats obtenus, les acurets concernés ainsi que les difficultés éventuelles et les sutiloons proposées.

Ils sorent complétés en fin de première année et en fin de seconde année d'un blian fneiinacr fnaaist apparaître le détail des coûts engagés.

Les modalités de tnsioismrasn de ces blians snoert précisées dnas les « cneitoovns d'action », à la priate rilatvee aux règlements des échéances.

Le bialn à mi-parcours srea présenté à la cmsiimsoon d'études des conenniotvs neaniotals (CECN) de l'AGEFIPH.

Article 9 - Contrôle de la convention

Le présent aocccd est cclonu pour une durée de 3 ans. Il entrera en aioaplcpitn à ctepomr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Avec les banlis financiers, le cntoatncacrot ttmraerstna un état récapitulatif des farcetus faisnat apparaître les mttnaots engagés dnas le cadre de cqauhe axe de la convention. Par aurliels il tenirda à dsotoiisipn de l'AGEFIPH sur slipme daemnde tuos les éléments jistftcuiafs pnatmetert à cttee dernière de vérifier que les aocctins eprinetsres ont bein été réalisées conformément aux teemrs de la convention.

La doiirtecn de l'audit et des airfefas jiiquerds de l'AGEFIPH pruroa réaliser tuot contrôle supplémentaire jugé nécessaire.

Article 10 - Diffusion et médiatisation de la convention

Le présent aocccd est cclonu pour une durée de 3 ans. Il eernrra en acaiiolpnt à ctmoepr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

L'AGEFIPH pruroa se référer à l'objet, au cntneou et aux résultats de la coinnetovn vis-à-vis des tiers.

Toute pbatioiclun de la prat du cncntaratot rvitaele au perjot cofinancé dvrea fiare mnotein de l'aide de l'AGEFIPH. À ce titre, le crncntcoaaott stoerutma à l'accord préalable de l'AGEFIPH les supotrps rflitae aux aocctns de cicmoiamunton (manifestation, colloque, prssee écrite ou audiovisuelle, plaquettes?) sur lsueeqs dvrea apparaître le lgoe de l'AGEFIPH accompagné de la mtoniein « avec la ptiiciaraoptn financière de l'AGEFIPH ». Le lgoe et la dénomination scaolie snot la propriété ecsxluiive de l'AGEFIPH et bénéficient de la pttreooicn prévue par le tirtre V de la loi n° 91-7 du 7 jvinaer 1991 rtlaviee aux maeurqs de fabrique, de crmmecoe ou de service.

Les éléments ficeinrans (art. 6 de la cevitononn et axenne « bdegut prévisionnel ») ne donviet pas être communiqués.

Pour ceetniras atconis spécifiques et importantes, l'AGEFIPH proura dmedenar à petparciir à la pshae d'élaboration et de préparation des aitocons de ccmnuatiion qui s'y rapporte.

Les preatis s'engagent à irnfoemr les réseaux de panirreates de luer clotiorolaabn rvsepicte dnas le crade de la présente convention.

Article 11 - Résiliation – Restitution des fonds non employés

Le présent aocccd est cnoclu pour une durée de 3 ans. Il eernrra en aoticlipan à cmopetr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

La présente citvnenon pruroa être résiliée de plien doitr en cas d'inexécution par l'une des ptiaers des olnaboiitgs cnuenteos dnas la convention.

Cette résiliation dirnveeda efvttiefce 30 jrous après l'envoi par la pratie qui iugoernva le non-respect d'une oiibltagon d'une lettre recommandée avec accusé de réception eonxapst ses griefs, à mnois que dnas ce délai l'autre patire n'ait staifasit à ses otiabglonis ou n'ait apporté la pveure d'un empêchement consécutif à un cas de focre majeure.

L'exercice de ctete faculté de résiliation ne dissnepe pas les peatris de reimlpr les olbntgoias contractées jusqu'à la dtae de prsie d'effet de la résiliation et ce, snas préjudice de tuot recours.

L'organisme cconrnotactat qui tuot en aaynt mené à bein la convoentin n'aurait pas utilisé la totalité des fmenecnatins qui lui ont été accordés rrtueestia le sdloe à l'AGEFIPH.

Fait à Paris, le 21 nmrvobee 2018.

(Suivent les signatures.)

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entre en vigueur le 21 mars 2019.

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

La fédération des entreprises de l'habitat

Créée en 1927, la fédération des ESH est l'organisation professionnelle représentative qui regroupe l'ensemble des sociétés anonymes et fondations d'habitations à loyer modéré, également appelées entreprises de l'habitat.

Dans le cadre de l'intérêt général, les ESH s'engagent aux côtés des collectivités locales pour apporter une réponse adaptée, évolutive et pérenne aux besoins de logement sociaux.

Les ESH ont 5 millions de logements dans un parc de plus de 2,3 millions de logements, sur tout le territoire métropolitain et en outre-mer.

Les ESH ont un chiffre d'affaires de 2 milliards sur 2 ans, consacré à l'achat de logements sociaux, à la construction de logements sociaux et à la réhabilitation.

Représenter les ESH

La fédération représente les intérêts des ESH auprès des pouvoirs publics, des collectivités locales et des entreprises privées afin de faire connaître leur action, d'améliorer leur cadre d'intervention et d'anticiper l'évolution de leur environnement.

Renforcer la présence des ESH

La fédération développe un ensemble de services et d'outils utiles à ses adhérents et vise à renforcer leur performance : services financiers et comptables, outils de benchmarking et de prévision financière, accompagnement de l'innovation, plateforme de la branche professionnelle et apui en matière de ressources humaines, conseil juridique.

La fédération des entreprises de l'habitat est membre de l'union salariale de l'habitat (USH).

En lien avec les services de l'État et la casse de garantie de l'emploi (CGLLS), elle participe au dispositif public de prévention des difficultés financières des entreprises sociales, par un suivi des sociétés dans le cadre de son dispositif d'autocontrôle.

La branche professionnelle de l'habitat

La branche professionnelle de l'habitat (ESH) réunit 220 sociétés anonymes et fondations d'HLM coordonnées par la fédération professionnelle nationale des entreprises de l'habitat (brochure n° 3190 - ICDC 2150).

Représentée par la fédération des entreprises de l'habitat et les six organisations syndicales de salariés représentatives (CFDT, CFÉ-CGC, CFTC, CGT, FO et UNSA), la branche professionnelle mène une politique active pour l'emploi et la formation des salariés de son secteur.

Au sein des entreprises de l'habitat sont regroupés 34 600 collaborateurs, en 2017 (rapport de branche 2018) composés de 43 % d'hommes et 57 % de femmes.

L'âge moyen des salariés du secteur est de 44 ans, et l'ancienneté moyenne des collaborateurs est de 10 ans. En 2017, 6 092 recrutements ont été réalisés dans le secteur.

L'effectif du secteur est réparti selon le contrat de travail comme suit :

? 92,6 % en CDI, dont 8,3 % à temps partiel ;

? 5,1 % en CDD ;
? 1,3 % en contrat de professionnalisation ;
? 1,0 % de contrats aidés.

Par ailleurs, les catégories professionnelles des salariés se répartissent de la manière suivante :

? 6,8 % d'ouvriers ;
? 38,1 % d'employés ;
? 36,2 % d'agents de maîtrise ;
? 18,9 % de cadres

En application de l'article 7 de la partie I et de l'article 1er de la partie III de la convention collective des ESH du 27 avril 2000, deux instances paritaires préparent, négocient et suivent l'application des dispositions conventionnelles au sein de la branche professionnelle :

? la commission paritaire nationale (CPN) est l'instance où sont abordées les questions de rémunérations et minima conventionnels, les dispositions de la convention collective, les dispositions légales à appliquer avec les enjeux de la branche professionnelle, et également les enjeux du dialogue ;
? la commission paritaire nationale employeurs et formateurs (CPNEF) est l'instance où les partenaires sociaux évoquent toutes les questions en lien avec la qualification et la formation de la branche (catalogue de branche, dispositifs de formation, etc.)

Historique du dialogue social et la fédération des ESH

Le dialogue social et la fédération des ESH résulte des conclusions de l'étude préliminaire à « l'analyse des pratiques adaptées à l'accueil des personnes en situation de handicap » au sein de la branche réalisée en 2006 avec le soutien de l'AGEFIPH.

Les résultats de cette étude ont permis la conclusion du 1er accord-cadre de branche en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées signé par la fédération des ESH et l'ensemble des acteurs de la branche le 19 juin 2007. Cet accord de branche porte les objectifs des partenaires sociaux de la branche et a été un point d'appui à la formation du dialogue social avec l'AGEFIPH.

Ce dialogue a donné lieu à la signature de conventions de dialogue social et la fédération des ESH :

? une première convention tripartite pour la période 2008-2011 et renouvelle les termes de l'accord de branche signé à l'unanimité des partenaires sociaux en 2007 ;
? une deuxième convention pour la période 2011-2013 et reprend par le partenariat social de la branche dans le cadre d'un avenant à l'accord de 2011 à l'accord-cadre de juin 2007 ;
? une troisième convention pour la période 2014-2016 et prolongée jusqu'au 30 juin 2018 et là aussi, réaffirmée à l'unanimité des partenaires sociaux par un avenant du 22 octobre 2014 à l'accord de branche de 2007.

Première convention : 2008-2010

À partir de 2008, la fédération des ESH s'est engagée aux côtés de l'AGEFIPH en signant une première convention de dialogue social couvrant la période 2008 à 2011.

Cette convention a constitué une véritable feuille de route et un outil pédagogique, informatif et facilitateur, pour engager tous les ESH à jouer un rôle majeur, qu'il soit déjà existant ou à initier.

Elle a donné lieu à la création d'une mission hancadip dite « Action hancadap » au sein de la fédération des ESH via l'ouverture d'un poste de chargé de mission dédié.

À l'issue de ces 3 premières années de mise en œuvre du projet, il a été déployé de nombreuses actions concrètes au service des ESH, pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En particulier, l'objectif principal visait à intégrer tous les ESH à l'emploi du quota zéro (EQZ), soit par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'une prestation auprès des fournisseurs adaptés ou protégés, etc. En mars 2007, il était comptabilisé 49 établissements EQZ au sein de la branche.

Après avoir été contactées, conseillées et accompagnées par l'Action haacndip de la Fédération, en 2011, seules 3 ESH étaient truujos EQZ.

Deuxième conenovitn : 2011-2013

La fédération des ESH et l'AGEFIPH ont renouvelé leur emnaegnet à cmpoetr de 2011 pour aemenr les ESH à être de puls en puls amuootne sur le thème du haadcinp et en fsniaat un élément intégré des méthodes de taarvil au sien de l'organisation et du management.

Cet enagmneegt a également été matérialisé par un aenvnat à l'accord de bnhrace de 2007, signé en dtae du 12 arivl 2011.

La bchrnae pseeoolnsifrnle des ESH s'est anisi fixée pour oejtcfbf de :

- ? développer l'information, le cesonil et l'appui aux eeeitrsnrps ;
- ? veaisrlor les bnones pqrueats avec pour aiiombtn d'essaimer au profit de l'ensemble des salariés de la brhcnæ ;
- ? développer la cmaociiomutn irrtene et eexnrte avec la création de plruseuis sottpprs de ciotuamoincn peeaslnnsbailros par chaque ESH pour dffisoun en intnere ;
- ? porriuvuse l'accompagnement des pteies et myeonens scutuetrrs dnas une démarche de dsgoainitc et de costnicrocutn de paln d'actions.

Afin de siurve le naeviu d'avancement de ces grdenas orientations, la fédération s'est appuyée sur l'analyse d'un icidanteur clé : le tuax d'emploi consolidé de la brnache des ESH, à ptarir du recueil des DTOEH des ESH dnas le crdae d'une enquête anlnreue réalisée par la fédération des ESH.

Troisième cionvoetn : 2014-2018

En 2014, la fédération des ESH et l'AGEFIPH ont réaffirmé leur parreanatit dnas le carde d'une troisième cionvenotn vsanit à pérenniser les démarches handicap dnas les ESH.

Articulée auotr de 7 axes de déploiement, cttee cotoinvnen a pemirs d'expérimenter des acionts innovantes.

Dans le carde de cttee convention, la fédération a nmenmatot créé en 2016, « EOSP ? Le diipsotsif de faimotron pour pneonerss handicapés au métier de l'habitat sociol » en pitnaaarert avec la bnahcre ponfrseiosnelle des ofecfis plucibs de l'habitat (OPH, ature bharnce de l'habitat social).

C'est anisi que pour la 1re promotion, 7 blaeturis soiuacx d'Île-de-France, dnst 4 ESH, se snot engagés dnas la démarche, ptetrenmat l'ouverture de 11 psetos de « Chargé(e) de geiston litvaocce soaclic » ? métier clé du loegnmet sicaol ?.

À l'issue d'un événement jotndabig(1)organisé en jienavr 2017 à Paris aaynt pirmes à cuchan des eryepmlous de fiailensr leur recrutement, 11 dudarernems d'emploi ont pu intégrer le disosptiif décliné en duex temps : un prcraos de pré-qualification de 25 jours, suos forme de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), suivii d'un caortnt de paionasrlfesiioonsn de 12 mois.

À l'issue d'une année de formation, 9 ddaemenrus d'emploi ont ontebu un tirtte à finalité plfreonolsinsee de nieavu III (enrégistré au RNCP). Qaurte d'entre eux onebtu un eopmli dcetineermt à l'issue de leur fmooraitn (3 dnas le suecter du legonemt scaiol et 1 dnas le setceur de l'immobilier privé).

Quant aux 5 aeurts srtiaiegas ils étaient dnas l'attente d'opportunité professionnelle.

Trois mios après la formation, sur les 9 certifiés : 5 snot en emploi, 2 en rerhcece d'emploi et 1 n'a pas répondu à l'enquête.

L'AFPOLS, orgsinmae de firmooatn sélectionné dnas le cdare de ce projet, s'est engagé à aseusrr un suivii de l'ensemble des certifiés à 3 mois, 6 mios et 1 an post-parcours de formation.

Par ailleurs, une atrue aciotn expérimentée dnas le cdrae de cttee coenvnoitn est cllee du « Janhsiborg » qui a visé la msie à dioitspsoin d'un référent hacadnip à temps partagé dnas les ESH.

L'ambition iinaltie de ce preojt était de molibsier à rsoian de 2

juror par mios dnas la région Rhône-Alpes un cutaslnont puor irvietnrr en qualité de « chargé de mssiion hnaidacp » dnas les ESH du teorritire aux mnoeys itniffnsusas puor dsosepir d'une rcuserose dédiée.

À l'issue d'une 1re psahé de pooiotrnm du dspsoitiif n'ayant pas réussi à moseiilbr un nbmroe sinaufsft d'engagements de la prat des entreprises, il a été convenu d'élargir le périmètre d'intervention de cttee acicotn au niveau ntnaoial asini que le proifl des ESH ciblés (initialement, seules les epeiresrnts de minos de 300 salariés étaient éligibles).

De ce fait, 10 ESH sur l'ensemble du toirterre (dont 1 ESH de l'Île de La Réunion) ont mobilisé le dispositif. 5 d'entre elcls ont un etcfief de puls 300 salariés.

Les agocnemneptamcs qu'elles ont le puls sollicités snot : la réalisation de dtogisnaics conseils, la msie en pclae de paln de cicootunmiman et la sinasbietisln des médecins du taravil aux métiers de l'habitat social.

Le balin de ctete atiocn rsete malgré tuot contrasté car les ESH qui ne dsinesopt pas de reeoursrscs dédiées, pntrairmeeioirt visées par ce dspitiosif ? ne se snot pas msvenisamet emparées du dispositif. Celui-ci a été pirs en mian par les ESH qui ont déjà une pulqtioie hiadncap structurée et qui était à la rcheerchce d'un apupi tcqieuhne et de cionesl à la fltaiomoarism de lures actions.

Enfin, une autre aciton mtaauqnre msie en ?uvre dnas le cdare de cette covnoeintn a été le déploiement d'une frmtooian en lgnie et à dtainse « MOOC : maanegr une prnoesne handicapée dnas les ESH » en 2016 aaynt pirmes ainsi à 16 crburtloeloas des ESH d'être formés sur ce sujet.

Cette formation, d'une durée de 4 heures sur 4 semaines, est déclinée en toris mleouds de froatmion :

- ? le hdianacp : de quoi parle-t-on ? ;
- ? cernordmpe les bonseis spécifiques et mtrtee en ?uvre une cnsoapeitmn adaptée ;
- ? mnaager au quotidien.

Durant la fotamoirn les sgaitreas peunvet diessopr d'un eireettnn de 30 minutes, avec un fmetuorar via visioconférence ou par téléphone et pvnueet évaluer lures auiqcs par des qiuz tuot au lnog de la formation. La safoasttciin aux épreuves d'évaluation donne leiu à une aoattettisn de réussite.

Les ejuenx et le cxeonte du pnaeratirat enrte la fédération des ESH et l'AGEFIPH

Les cifehrfs clés du hincadap dnas le seucter des ESH

Avec un tuax d'emploi golabl à 5,56 % en 2017, les ESH présentent un proifl d'employeurs se clnaasst prmai les « bnos élèves » en matière d'emploi des tueivalralrs handicapés en coioarpsman à la menoyne naonlaite dnas le scetuer privé de 3,4 % (source AGEFIPH).

Ce tuax d'emploi est en ctansonte évolution dpueis 2007, année à piatrr de leuaqlle la fédération des ESH a engagé le suivii de cet iniecduatr de la siioatun de l'emploi TH au sien de la branche.

Évolution du tuax d'emploi des trelrvilaas handicapés au sien de la branche

(Graphique non reproduit, canutlblrsoe en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbuiurqe BO Cinnotevon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/030/boc_20190030_0000_0014.pdf

Le tuax d'emploi gablol des tuaiavrlelrs handicapés en 2017 au sien de la bcrnhae de 5,56 % du suceter se décompose de la manière svuiante :

- ? 4,77 % de tuax d'emploi direct, siot l'emploi de 1 600 salariés TH ;
- ? 0,77 % rcoerus aux prestations, siot 3 731 394 ? de crfhfie d'affaires dnas le seetucr ;
- ? 0,02 % acieuecl des stagiaires.

Ces cffrheis peemrettnt de cstotenar que les ESH snot particulièrement concernées sur les qtunesois de minteian dnas l'emploi et par l'intégration des caroelblturoas handicapés. Le

rocuress au seutechr adapté-protégé ainsi que l'accueil des siitagreas est particulièrement en retrait.

(Tableau non reproduit, colbtausnle en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ribquure BO Cntvioneon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2019/0030/boc_20190030_0000_0014.pdf

Plus de 60 % des salariés handicapés ont 50 ans ou plus et près d'un 1 salarié handicapé sur 3 a plus de 15 ans d'ancienneté au sien de son entreprise. Ces csotnats aetlnret particulièrement la barnche psslnefnooleire quant au vloume ioapmrrtt d'accompagnement de départs à la rtraeie et de fnis de carrière au crous des pencriaohs années.

D'après les ctsatons déjà mis en aanvt dnas la précédente convention, la getoion prévisionnelle des eilopms et des compétences (GPEC) rtsee toujours un défi mjuear dnas les pachnieors années dnas les ptqueiolis RH car puor un nbomre d'embauches constant, les départs snot d'années en années plus importants.

Les ejneux des ESH

En 2018, acunue ESH suosime à l'obligation d'emploi n'est répertoriée « Établissement à qtoua zéro » (EQZ). Puor rappel, en 2009, le scteur reicsanet 49 EQZ (cf. supra).

Ceci est noneamtt le résultat du tarvail initié par les ESH aevc l'appui de luer fédération et de l'AGEFIPH dpueis 10 ans maintenant.

Près de 85,1 % des ESH agenentitt luer oiitaoblgn d'emploi TH et puor 44 % d'entre elles, luer tuax d'emploi gaobll dépasse les 5 % d'emploi.

Si ces résultats penvuet être qualifiés d'encourageant puor la puoutisre d'un paln d'actions, la fédération des ESH entned réaffirmer son eanegenmgt aux côtés de l'AGEFIPH puor

mniatenir ses abmtiinos et ehrincir ses acinots et son apnceanegcmmot sur le thème du hdnaicap auprès de ses eersnirpts et ses salariés.

Par ailleurs, les ESH consnsianet une période de mnaoutits économique et sociale. Celle-ci se taridut par des rteticions budgétaires, de ce fait, la présente ctovioenn derva prednre en ctpome cette réalité économique dnas le déploiement de ses actions.

Aussi, dnas le carde de cette ctvooneinn de partenariat, les pianrpiucx eenujx sonret :

- ? psvorirue le développement d'actions ienvtนาons en temres de formation, de développement des compétences et d'accès à la qualification, de pnreseons handicapées aifn de prévenir les départs des colubrorelatas aanyt une RTQH (retraites, ueurss professionnelles, vieillissement?) ;
- ? oifrr aux dmdaneurs d'emploi handicapés ainsi qu'aux salariés en sutaioitn de hcandiap de la bnchrae une vioe d'accès à l'emploi par le biias de l'alternance (dispositif ESOP) ;
- ? renocferr l'outillage des ESH foiasvart le maintien en empoli des cruloraalbtes en roceitrstin d'aptitudes ;
- ? poolegnrr l'accompagnement des ESH puor le rurecos aux sreuctes adapté-protégé et pouvomiror l'accueil des seraaitigs ;
- ? reeveulnor les oiluts de ctmcinaioomun de l'« Atoicn hcdniaap » de la fédération.

La sturainge de la présente ceionntovn srea articulée aevc la snntuagre d'un acrocd de bnchrae par les prtereanias sacioux réaffirmant leurs enatgegmnnes aevc l'AGEFIPH en fueavr de l'emploi des prnsnoees handicapées au sien des ESH.

Cet acrocd prteremta également aux meberms de la csmsiioomn ptaririae naitalnoe (CPN) et aux mrbemes de la cimsosoin prtiriae nainltoae epomli et fitaooomn (CPNEF) de codnoenrr et mettre en rolatien les différents turaavx de la brnhcae porelofnssliene aevc la présente convention.

(1) Vidéo réalisée lros du jitodbnag du 19 jineavr 2017 et diffusée au stie itreennt de la fédération des ESH et à sa chinae YubToue: <https://www.youtube.com/watch?v=fz85xviacWc>

d'élargir son périmètre d'actions ;
? puor l'entreprise : développer l'efficacité ivddieilnule et ctvlocleie du salarié, aeonpccgamr le changement, firae fcae aux naevoux benoiss ou évolutions technologiques, etc.

Les ainocys qui cnuonoerct au développement des compétences snot les atcoins de formation, les banils de compétences, les atcois pntteaermt de fraie veidlar les aiqucs de l'expérience et les anocits de foomaritn par apprentissage. Ces aintcos de fairmoton pnvueet se réaliser en présentiel, à dsitcnae ou en siuitaotn de travail.

Le paln de développement se sibtusute au paln de froitaomn et révèle derrière ce cnenmageht de terminologie, une finalité modifiée ; l'acquisition de compétences étant l'objectif peeirnr du plan, la foaomitrn et sa modalité pédagogique (formation en présentiel, ftaoimron à distance, ftoimroain en stautioin de travail, etc.) cioshe n'étant qu'un moyen et une modalité puor l'atteindre.

Les petrias saineirgtas ienivnt les eisneprtrs à irsincre luer paln de développement des compétences dnas la continuité de luer gtosein des eimpos et des puarcors professionnels, tuot en infianatdt les possibilités de co-construction ernte l'entreprise et les nlevloues libertés accordées aux salariés en matière de fraoimtn pnfonlreseiosle nnaeomttm dnas le carde du cmopte penersnol de fartoimon co-construit (cf. acitlre 4.1.c).

La giseton des elipmos et des compétences sueotnue par le paln de développement des compétences pmeert de denonr de la visibilité dnas un centtoxe de tfoamrostarinn des eerspitners scioeals puor l'habitat, et d'accompagner l'évolution des métiers en apnticinat les bsoiens furtus en compétences et en emploi, finoavsrtr par là même, le développement de l'employabilité et la sécurisation des salariés.

Enfin, les pteairs stneiagiras relnaeplpt qu'à l'exception des fonmaorits oabriolgties puor l'exercice d'une activité ou d'une fonction, totue acotin de ftrooiamn peut, aevc l'accord du salarié, se dérouler en tuot ou parite hros tepps de tivaarl ; cette modalité d'organisation de la fratomoin puet aolrs cetustnoir une des fmoers plsisobes de co-engagement du salarié.

Accord du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

Signataires	
Patrons signataires	FNESH,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNSCB CDFT ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Champ d'application

Le présent arccod est ccolnu puor une durée déterminée de 5 ans. Il etrrenea en aiitplcapon à cteompr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Le présent aroccod vsie les etrensirpes et les salariés erntant dnas le camhp d'application de la cioovenntn cticvelloe natoilnae étendu des ESH, sur l'ensemble du toeirrtre français.

Article 2 - Plan de développement des compétences

Le présent acrocd est ccnlou puor une durée déterminée de 5 ans. Il etnrrea en aiotpplican à cetmopr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Le paln de développement des compétences est organisé par l'employeur sur la bsaie des otntioriaens de la fraomiton qu'il définit. Celles-ci intègrent les euejnx des ooiianrntets stratégiques de l'entreprise et les bsoies des ceoabrllloatus et le cas échéant, les règles posées par les aocdcs de bnachre et d'entreprise.

Le paln de développement des compétences pmreet d'identifier les bsoiens en compétences des salariés, dnas l'intérêt cmoumn du salarié et de son esrpierte :

? puor le salarié : lui prmerette d'assurer de nvolueels mnsoiiss ou fonctions, d'optimiser au miuex son travail, de développer des compétences lui ptaermntet d'évoluer vres un atrue eopmli ou

En l'absence d'accord d'entreprise précisant les modalités, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Article 3 - Instances représentatives dans l'entreprise

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Article 3.1 - Le rôle des représentants du personnel

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

L'examen en comité social et économique (CSE) de la politique sociale de l'entreprise doit permettre de s'assurer que les salariés qui contribuent au développement des compétences prévues au plan et la contribution sur les outils de formation (CPF, VAE, bilan de compétences, anspesgarstie et professionnalisation, spouprt d'auto-formation, foaiotrmn en station de travail, censiol en matière de faioortmn et carrière?) pteetneemt aux salariés concernés un accès effectif à la formation.

À ce titre, les parties signataires relèvent le rôle important de la coaction et du dialogue social en entreprise, dans la définition et le suivi de la politique de formation des salariés et recommandent, à tous les effets, qu'il soit luer taille, de créer une commission de la formation, chargée de préparer les diverses initiatives du comité social et économique en matière de formation.

La commission de la formation se réunit en nombre des séances du comité social et économique, afin de préparer les délibérations, étudier les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'expression des salariés sur la formation et participer à l'information des salariés dans ce domaine.

Les parties signataires s'engagent à pourvoir dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 8), des actions visant à accompagner les représentants du personnel à la mise en œuvre de leurs missions.

Article 3.2 - Le CFESS de branche

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Le congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) a pour objectif de permettre aux salariés amenés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquies des connaissances économiques, sociales ou syndicales.

En complément des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à l'instauration du fonds paritaire intersectoriel, dont l'une des missions visait le financement des formations économiques sectorielles et syndicales, les parties signataires réaffirment leur objectif de développer le dialogue social au sein des entreprises et ainsi, l'utilité de mettre en œuvre un compte mutualisé de branche destiné à financer des formations économiques et sociales spécifiques à la branche des ESH, au travers d'un compte dédié, nommé « FSES de branche ».

Le montant des cotisations au CFESS de branche :

Cette contribution au compte mutualisé est fixée à 0,016 % de la masse salariale de l'année en cours. Elle est collectée annuellement, mutualisée dans un compte « CFESS de branche » et gérée par l'opérateur de compétences de la branche.

Le budget consacré à ces actions est constitué sur la base des fonds collectés à l'année N+1 (exemple : 2019 pour 2020) et sera validé chaque année par la commission paritaire nationale et territoriale de la branche (CPNEF).

Le mode de gestion des fonds mutualisés du CFESS de branche :

Les ressources du compte « CFESS de branche » sont destinées,

à financer les règles édictées par la CEPNF :

? au remboursement des salaires, aux ESH qui en font la demande, pour les salariés bénéficiaires du CFESS de branche ;
? au remboursement des frais pédagogiques des intervenants extérieurs selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CEPNF des ESH ;
? au remboursement des frais de déplacement, hébergement, rapatriement selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CEPNF des ESH.

? Commissions paritaires de branche du CFESS de branche :

Les membres de la commission paritaire nationale emploi et formation créent une commission de gestion du compte « CFESS de branche ».

La commission se réunit au moins deux fois par an en même temps que la CEPNF des ESH.

? elle définit les modalités d'utilisation des fonds collectés ;
? elle définit également les règles de prise en charge des dépenses liées au CFESS de branche.

Elle établit et présente un bilan des fonds utilisés en partenariat avec l'organisme collecteur.

Pour accompagner la mise en œuvre de ce congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) par les salariés de la branche, la CEPNF met à disposition un guide pratique, en partenariat avec l'opérateur de compétences.

Article 4 - Les outils à l'initiative des salariés

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Chaque salarié de la branche peut bénéficier d'éléments d'informations relatifs à l'évolution des métiers et de l'environnement réglementaire, lui permettant ainsi d'être acteur de son parcours professionnel.

À ce titre, les travaux peicipés réalisés dans le cadre de l'observatoire des métiers de la branche (cf. article 7), constituent un espace de concertation et d'information utiles à l'initiative des salariés.

Pour appuyer le déploiement de ces parcours, la fédération des ESH mettra à jour le guide pratique élaboré en 2017, à destination des salariés et présentant les dispositifs et modalités d'accès à la formation.

Ce guide a vocation à permettre une compréhension facilitée des outils et de l'environnement de la formation pour tous, en mettant en relief les objectifs, les particularités, les bénéficiaires et les possibilités de financement des projets de formation.

Article 4.1 - Le compte personnel de formation (CPF)

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

a) Le cadre général

Le compte personnel de formation constitue un outil incontournable de chaque salarié pour coherer son avenir professionnel, en permettant un accès à des formations professionnelles à forte valeur ajoutée.

Le compte personnel de formation est alimenté en cours et en fin de carrière du temps de travail pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de stuieon fliamail ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures travaillées le CPF.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte CPF. Pour

permettre au salarié de suivre l'état de ce compte, de choisir, de s'inscrire et d'acheter sa formation, le salarié pourra se rendre sur le service dématérialisé gratuit, dédié à cet effet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>.

Si le coût de la formation est supérieur au montant des droits CPF acquis par le salarié, le salarié aura à contribuer au financement de sa formation en payant le reste à charge, ou pourra élargir son droit à la formation en s'abonnant à un CPF co-construit (cf. article 4.1.b).

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est requis.

Le délai pour faire une demande de CPF pendant le temps de travail à l'employeur est de :
? 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
? 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois ou plus.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour y répondre, à compter de la date de réception de la demande du salarié. La réponse est notifiée par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut automatiquement d'absence.

Si le salarié souhaite effectuer sa formation hors temps de travail, il aura à effectuer sa demande dimédiatement auprès du service dématérialisé <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, sans avoir à en demander l'autorisation préalable à son employeur.

En outre, les candidats éligibles au compte personnel de formation sont :
? d'acquies une qualification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle, certificat spécialisé, etc.) ;
? d'acquies le socle de connaissances et de compétences (Cléa et Cléa numérique) ;
? d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
? de réaliser un bilan de compétences ;
? de préparer un permis de conduire ;
? de créer ou reprendre une entreprise ;
? pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquies les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

b) Le CPF concerté avec l'entreprise

Les entreprises peuvent bénéficier que les droits de formation du CPF des salariés puissent être utilisés par les entreprises de la branche lorsque ce projet fait écho aux orientations stratégiques au sein du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Lorsque le salarié souhaite réaliser sa formation en tout ou partie pendant le temps de travail ou lorsque les droits CPF acquis par le salarié ne sont pas suffisants pour couvrir les frais pédagogiques, le salarié peut demander à être accompagné par son entreprise avec la participation de moyens nécessaires à la réalisation du projet de formation. L'entreprise peut dans ce cadre :
? apporter son soutien sur le choix de la formation à préparer, de l'organisme de formation à solliciter, le coût de la formation, les prérequis nécessaires ou les formations en cours ;
? assister le salarié à suivre sa formation en lui permettant de travailler et de percevoir ainsi, le minimum de sa rémunération durant la formation ;
? financer tout ou partie des frais de formation en complément des droits CPF acquis par le salarié : coût de la formation, frais de déplacement, frais de garde ?

Ces investissements peuvent être financés en partie par le fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 8) ou par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences.

c) Le CPF de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle, ou CPF de transition professionnelle, constitue une modalité particulière de formation du CPF, réservée aux salariés nouvellement embauchés de métier ou se reconvertir, de financer des formations professionnelles en lien avec un projet professionnel défini.

Ce droit peut être exercé au congé individuel de formation (CIF) depuis le 1er janvier 2019.

Le projet de transition professionnelle, ou CPF de transition professionnelle, peut être mobilisé par tout salarié nouvellement embauché d'une activité salariée d'au moins 24 mois (consecutifs ou non), dont 12 mois dans la même entreprise.

Des conditions particulières d'ancienneté sont prévues réglementairement pour les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en contrat de travail temporaire et les salariés licenciés pour motif économique ou pour rupture anticipée n'ayant pas suivi de formation en relation avec l'ancien et le nouvel emploi.

Le salarié peut utiliser son CPF dans ce cadre, dont constitue une demande d'absence auprès de son employeur avant le démarrage de sa formation et selon un délai qui varie en fonction de la durée de la formation et de l'organisation de la formation.

L'employeur doit répondre à cette demande dans un délai raisonnable les délais prévus par les dispositions légales. Il peut refuser la demande et son silence vaut acceptation de la demande.

La mise en œuvre du CPF de transition professionnelle est par ailleurs, conditionnée à la validation par le conseil régional (CPIR) compétente, qui s'assure de la cohérence et de la viabilité du projet.

Les CPIR, dénommées Académies Régionales de la Formation Professionnelle, sont au sein de chaque région administrative de la mise en œuvre du CPF de transition professionnelle se substituent aux FGEIOCNF (et ex-OPCACIF) à compter du 1er janvier 2020.

Le salarié bénéficiaire d'un projet de transition professionnelle, ou CPF de transition, bénéficie d'un congé d'absence spécifique durant lequel il est rémunéré, dans les conditions prévues par la loi, par la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente.

Article 4.2 - Le conseil en évolution professionnelle

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il est conclu à compter de sa date de signature.
En vigueur étendu en date du 30 janvier 2020

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement personnalisé, ouvert à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (développement de compétences, reconversion, reprise ou création d'entreprise?). Il permet :

? d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les secteurs ;
? de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences détenues, en les valorisant et en déterminant les besoins utiles à acquies pour favoriser une évolution professionnelle ;
? d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquies ;
? d'être informé sur les différents dispositifs pouvant être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution ou de reconversion professionnelle.

Les opérateurs, chargés de recevoir les salariés dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, sont selon leur statut :
? les opérateurs du CEP habilités par France Compétences,
? les missions locales ;
? l'association pour l'emploi de France (APEC) ;
? le réseau des Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
? le Pôle emploi.

Le CEP peut, avec l'accord de l'employeur, se dérouler pendant le temps de travail.

Article 5 - L'alternance

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il est conclu à compter de sa date de signature.
En vigueur étendu en date du 30 janvier 2020

L'alternance, en tant que modalité pédagogique particulière, constitue un enjeu stratégique pour le développement de l'employabilité des salariés les moins qualifiés, des jeunes et des

duaeemnrds d'emploi.

Les ESH présentent de nombreuses opportunités d'emplois sur l'ensemble du territoire. À ce titre, l'engagement de la branche pour favoriser l'intégration des nouveaux salariés et les parcours professionnels se tudirsanet par une politique volontaire en faveur de ces publics.

Les métiers stagneraient eendentnt pourvueo leurs eegnagtemns en faveur du développement de l'alternance au sien des entreprises sociales de l'habitat, notamment en direction de l'apprentissage qu'en découlent de la professionnalisation.

Article 5.1 - Intégration dans le secteur d'activités

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Pour répondre aux besoins et éventuelles difficultés de recrutement et pour faciliter l'intégration au sien du secteur, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qu'elle soit individuelle ou collective, constitue un outil privilégié pour identifier et développer les compétences d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sien des ESH.

Pour les démarches d'emploi, la POE favorise l'accès à nos métiers, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et de mise en situation professionnelle au sien des ESH.

Les métiers s'articulent avec les ESH à mobiliser ce dispositif d'intégration des demandeurs d'emploi, permettant d'embaucher, à l'issue d'une formation initiale ou continue définie avec l'ESH et prévoyant une période d'application en entreprise, sous forme de tutorat, un cadre opérationnel sur son poste de travail.

Par ailleurs, les métiers s'articulent avec les ESH à mobiliser cet engagement en faveur de l'intégration dans le secteur d'activités, en appui sur les démarches de promotion des métiers et des opportunités d'emploi de la branche, en partenariat avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi, Éducation nationale/Onisep, régions, mairies locales, structures de l'insertion par l'activité économique, Cap emploi?).

Article 5.2 - L'apprentissage

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Toute entreprise sociale pour l'habitat peut embaucher un apprenti.

Les métiers s'articulent avec les entreprises sociales de l'habitat à prendre en considération, la formation par apprentissage constitue une voie d'intégration des futurs salariés, notamment lors de l'élaboration de leurs plans de développement des compétences.

a) ? Publics visés et métiers préparés par l'apprentissage

Les apprentis sont principalement les jeunes de 16 à 29 ans révolus, mais également au-delà de 29 ans, les candidats préparant un diplôme d'un niveau supérieur à celui obtenu (jusqu'à 31 ans), les travailleurs handicapés (sans limite d'âge) et les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

En outre, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de classe de 3e) et dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans, peuvent être recrutés à exécuter un contrat d'apprentissage.

L'apprentissage permet de préparer :

? un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel (Bac pro.), brevet professionnel (BP), mention complémentaire (MC) ;
? un diplôme de l'enseignement supérieur : baccalauréat de l'enseignement supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, masters professionnels, diplômes

d'ingénieur, diplôme d'école supérieure de commerce, etc.
? un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée allant de 6 à 36 mois ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Cette durée du contrat peut être adaptée pour être déconnectée du cycle de formation dans certains cas (signature du contrat avant le début de la formation, mobilité internationale?) et sous certaines conditions (signature d'une convention tripartite avec l'organisme de formation).

b) ? Financement

La prise en charge des frais de formation en apprentissage est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche et conforme aux engagements de France compétences.

Ces niveaux de prise en charge peuvent être modulés en fonction de la taille des entreprises ou de la modalité pédagogique retenue (cf. annexe à l'accord).

En outre, aucune contribution financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

Les métiers s'articulent avec les entreprises sociales de l'habitat à mobiliser les responsabilités qui incombent dorénavant à la branche professionnelle en matière de développement de l'apprentissage.

À ce titre, la CEPNF participera à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et étudiera la mise en place de partenariats pour soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche (soutien à la création de CFA, partenariat-écoles?).

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent accord et examine la nécessité de revoir les objectifs en fonction des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.3 - Le contrat de professionnalisation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

a) ? Objet et bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation sont réservés aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

En application des dispositions légales en vigueur, ce type de contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, a pour objectif en effet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir :

? un diplôme, un titre professionnel ou à finalité professionnelle ;
? un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
? une qualification professionnelle reconnue par un organisme notifié, dans les conditions de la certification professionnelle des sociétés anonymes et filiales d'HLM.

b) ? Qualifications prioritaires

La CPNEF considère comme prioritaires les formations des contrats de professionnalisation, en vue de l'atteinte d'une des qualifications suivantes, compte tenu des besoins d'emplois qualifiés dans les entreprises :

? rénovation énergétique ;
? énergie ;
? qualité de service à la clientèle et gestion immobilière ;
? gestion d'immeuble rapprochée ou territorialisée ;
? sécurité des biens et des personnes ;
? gestion technique ? maintenance des équipements ;
? maîtrise d'ouvrage ;
? accompagnement social et médico-social ;
? médiation sociale ;
? technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants ;

? gestion, géométrique-comptable-financière et géométrique des ressources humaines ;
? cimaitersaioolcn de logements.

La CENPF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités.

c) Durée de l'action de professionnalisation

Lorsque la nature des qualifications ou des compétences l'exige, la durée de l'action de professionnalisation peut avoir si nécessaire une durée maximale de 24 mois, notamment pour :
? les qualifications prioritairement définies au b ci-dessus ;
? pour tout jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle.

La durée des actions d'évaluation, de planification des parcours, d'accompagnement éducatif et de formation doit bénéficier alors le traitement prioritaire pour être portée à 40 % de la durée du contrat nominatif pour les personnes visées des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Ces actions peuvent être d'une durée maximale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

L'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :
? les jeunes de 16 à 25 ans pour compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;
? les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;
? les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
? les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, afin de favoriser leur intégration au sein de l'entreprise et compléter leurs actions de professionnalisation, les entreprises sont encouragées à faire participer leurs salariés en contractant des formations continues aux formations organisées en interne par l'entreprise.

d) Rémunération

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation conclue à la date d'entrée en vigueur de l'accord, ne pourra être inférieure à :
? salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % de la rémunération mensuelle brute de référence du premier salaire de chacune des catégories (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 60 % du Smic ;
? 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 : 70 % de la rémunération mensuelle brute de référence du premier salaire de chacune des catégories (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 70 % du Smic ;
? salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans : 75 % de la rémunération mensuelle brute de référence du premier salaire de chacune des catégories (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 75 % du Smic ;
? salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au Bac. pro. ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 85 % de la rémunération mensuelle brute de référence du premier salaire de chacune des catégories (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 85 % du Smic ;
? salariés âgés de 26 ans et plus : 90 % de la rémunération mensuelle brute de référence du premier salaire de chacune des catégories (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement au Smic.

e) Financement

La prise en charge des cotisations de sécurité sociale est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un avenant ou un protocole défini par la branche, l'employeur et le salarié, des charges sociales afférentes, des frais de transport et des frais d'hébergement.

Les parts respectives de financement que les niveaux de prise en charge des cotisations de sécurité sociale sont déterminés en

cohérence avec ceux déterminés par la CENPF pour les contrats d'apprentissage selon le niveau de qualification et la spécialité de formation préparés.

Ces niveaux de prise en charge des cotisations de sécurité sociale de professionnalisation, en matière de professionnalisation, en matière de qualification à des fins qui doivent être respectées par les CFA.

La CENPF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les facteurs en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.4 - La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il est conclu en application de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'alternance.
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

a) Objet et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance, ou dispositif Pro-A, a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'une formation professionnelle ou de changer de métier, par des actions de formation ou par la voie de la VAE en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La Pro-A peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Cléa) et du socle de connaissances et de compétences numérique (Cléa numérique).

La Pro-A est ouverte aux salariés en CDI, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail afin de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Pour y être éligible, le salarié ne doit pas détenir une qualification d'un niveau équivalent au grade de la licence.

b) Déroulement

La Pro-A se déroule selon des règles définies dans le contrat de professionnalisation.

La formation ou la reconversion par l'alternance peut être mobilisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié et fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Ainsi, le dispositif Pro-A peut être conclu pour une durée pouvant être portée jusqu'à 24 mois, et sans être inférieure à 6 mois.

La durée de l'action de professionnalisation est établie en cohérence avec la durée de l'avenant au contrat de travail conclu avec le salarié.

La durée des actions d'évaluation, de planification des parcours, d'accompagnement éducatif et de formation doit bénéficier alors le traitement prioritaire pour être portée à 40 % de la durée du contrat nominatif pour les personnes visées des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Ces actions peuvent être d'une durée maximale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

Ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié, et dans les limites fixées par les dispositions légales ou par accord collectif d'entreprise.

c) Liste des entreprises éligibles

La liste des entreprises éligibles à Pro-A fait l'objet d'un accord de branche dédié au regard du contexte et des enjeux des ESH.

d) Financement

La prise en charge de la Pro-A est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un nouveau contrat et forfaitaire défini par la branche, comprenant de surcroît ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération, des charges sociales afférentes, des frais de transports et des frais d'hébergement.

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les modalités en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.5 - Le tutorat

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Dans le cadre de l'application de l'accord de branche du 23 mars 2014 relatif au tutorat, les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage dans le cadre des actions de perfectionnement et d'apprentissage, dont les missions essentielles sont de contribuer à l'acquisition de compétences, de connaissances et d'aptitudes professionnelles :

- ? accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- ? accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation ;
- ? contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- ? organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- ? assurer la liaison avec l'organisme ou le service fournisseur chargé de la formation ;
- ? assurer la coordination avec le manager ;
- ? participer à l'évaluation des connaissances acquises et à l'évaluation du suivi de la formation ;
- ? évaluer le niveau des compétences acquises en fin de formation.

L'employeur veille à :

- ? permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions ;
- ? prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage ;
- ? assurer la formation du tuteur ou d'un maître d'apprentissage.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

L'opérateur de compétences de la branche et l'AGEFIPH peuvent assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et pour une partie à la mise en place d'un dispositif de tutorat.

Article 6.1 - L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

a) Cadre général

L'entretien professionnel doit permettre au salarié de se projeter et de réfléchir à son parcours professionnel. Chaque entretien professionnel doit être donné lieu à une synthèse écrite (papier ou numérique) remise au salarié.

Par ailleurs, tous les 6 ans, l'employeur et le salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie (papier ou numérique) est communiquée au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une année de formation.
2. Acquis des éléments de compétence par la formation ou par la VAE.
3. Bénéficié d'une formation individuelle ou professionnelle.

Les notions de compétences salariales et professionnelles sont définies et appréciées :

- ? compétences salariales : évolutions du salaire brut (salaire de base et/ou primes), développement du temps de travail pour les salariés à temps partiel ;
- ? compétences professionnelles : nouvelles responsabilités ou missions confiées au salarié, changement d'emploi, acquisition et développement d'une nouvelle compétence amenant à la transformation de l'emploi, mutation, promotion, changement de qualification.

Le salarié, acteur de son parcours professionnel, a la possibilité en amont ou en aval de cet entretien, de solliciter un conseil en évolution professionnelle (cf. article 4.2).

b) Périodicité de l'entretien professionnel

Les salariés sont encouragés à participer aux entretiens de bilan en amont et selon les outils et moyens dont ils disposent d'une part, un dispositif d'information sur les moyens à disposition des salariés pour faciliter l'accès à la formation et d'autre part, une démarche de recueil régulier des besoins en compétences individuelles, des besoins en formation et des souhaits d'évolution professionnelle (exemple : fiche de recueil des besoins, entretien annuel, questionnaire en continu, shalut d'évolution professionnelle, brève de l'emploi interne?).

Le salarié bénéficie au moins d'un entretien professionnel au cours des 6 dernières années.

Cette période de 6 ans est décomptée par année civile afin de faciliter les calculs des périodes d'entretien au sein des entreprises. En conséquence et à titre d'exemple, tous les salariés embauchés en 2019 pourront bénéficier de l'entretien professionnel sur la période allant jusqu'au 31 décembre 2024.

Article 6.2 - Le bilan de compétences

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Les salariés sont encouragés à réaliser un bilan de compétences en amont dans le cadre de l'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Ils ont pour objectif de permettre au salarié d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles ainsi que ses atouts et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ils peuvent être encouragés au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme professionnel ou par le salarié, pour le réaliser, des méthodes et des outils fiables, mis en œuvre par des professionnels qualifiés, dans le respect des dispositions en vigueur.

Article 6.3 - La validation des acquis de l'expérience

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valoir au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP enregistrés au RNCP.

Si par nature, la VAE est une démarche individuelle, la branche considère que dans le cadre d'un projet d'entreprise, la VAE doit constituer un rôle essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

Cet aménagement permet de veiller à ce que le salarié ait la possibilité de repérer les activités caractéristiques du poste et à les décrire, à faire le bilan de son expérience professionnelle, identifier ses compétences et les mettre en relation avec celles exigées par le référentiel de la

cf. l'objectif visé.

Article 7 - L'observatoire des métiers des ESH

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

L'observatoire professionnel des métiers, des qualifications et des compétences, ou observatoire des métiers de la branche, constitue un outil technique permettant d'information, de diagnostic et d'analyse permanente à la branche pour l'élaboration de la stratégie de développement de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle.

L'observatoire des métiers est une structure de travail créée sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (tendances, évolutions, naissances, obsolescences?), sur les facteurs structurels de leur évolution et les qualifications requises sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties prenantes reconnaissent l'importance prépondérante de l'observatoire des métiers comme outil de travail à toute échelle de développement de la branche et s'engagent à développer les moyens nécessaires à leur mise en œuvre :

? en créant une commission paritaire de pilotage et de suivi de l'observatoire des métiers, dans le cadre de commissions paritaires nationales et régionales ;

? en élaborant un référentiel des métiers de la branche ou référentiel (logement social), développer les CQP, développer ou améliorer l'offre de formations qualifiantes ou certifiantes de la branche ;

? en mettant en place un espace dédié à l'observatoire des métiers, à la formation professionnelle et ses différents dispositifs, à l'opérateur de compétences et aux acteurs de la branche, aux acteurs du secteur, aux acteurs de la CPN et de la CPNEF, aux acteurs de branche, aux ressources humaines, à la branche de l'emploi ?

L'observatoire des métiers est notamment chargé :

? d'établir un programme de travail en fonction des travaux prévus par le comité paritaire de branche ;

? de présenter son programme de travail à la CPNEF pour lui présenter son avis avant son adoption et à l'opérateur de compétences de la branche pour en définir son rôle ;

? de veiller à la mise en œuvre de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNEF en matière de priorités de développement de la branche, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur d'activité des ESH et des salariés, via l'espace dédié prévu à cet effet.

Toute autre décision des études est décidée par accord de la CPNEF.

Article 8 - Le fonds paritaire de formation des ESH

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des salariés sur des compétences stratégiques, le fonds paritaire de formation des ESH permet la réalisation d'actions de formation :

? les actions collectives de formation visant l'accompagnement des salariés souffrant d'une décision d'inaptitude ;

? les actions de formation et de qualification des salariés ;

? la formation des représentants du personnel, et notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle (entretien professionnel, CPF, CEP?) pour qu'ils soient les relais auprès des salariés, conformément à l'article 4 à l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle (cf. partie III de la convention collective) ;

? les actions de formation proposées aux salariés ;

? les actions de formation définies par la convention collective et ses annexes de branche (gestion des carrières, handicap, pénibilité, formation professionnelle?).

La CPNEF a mis en place un comité de pilotage en charge de superviser l'utilisation des fonds et de participer à l'élaboration du plan de formation et du budget de la branche mis en œuvre par la fédération des ESH.

Article 9 - La politique de certification des ESH

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Sur la base des travaux menés par l'observatoire des métiers de la branche, la CPNEF :

? examine le renouvellement des offres de formation certifiées reconnues au CNCP conformément aux métiers de la branche et celles concernées par le CQP de la branche ou CPQI applicables à la branche ;

? préconise la réalisation d'études d'opportunité en vue de la création de dispositifs de qualification professionnelle (CQP) pour les métiers de la branche. La CPNEF pourra également préconiser des études pour constituer les unités de compétences liées aux CQP existants ;

? valide le contenu des référentiels de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou interbranchés (CQPI) en matière d'unités de compétences ;

? négocie l'accord de branche ou son avenant dédié à la formation ou la reconnaissance par l'alternance ;

? détermine les niveaux de qualification en matière de formation et de reconnaissance de l'alternance.

Article 10 - Lien avec les organismes professionnels de formation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Les représentants des salariés et des représentants des organismes professionnels de formation au sein de la branche en matière de formation des métiers définies par la branche.

Il est rappelé que, dans le respect des règles de concurrence, la branche professionnelle et notamment la CPNEF ne saurait favoriser un quelconque prestataire de formation.

Afin d'aboutir à ses recommandations, la CPNEF examine l'ensemble des offres, en se basant sur des critères techniques (étendue géographique de l'offre, durée adaptée au CPF, moyens techniques et humains, etc.) et sur la base des unités de compétences liées aux formations.

Les membres de la CPNEF désignent au secrétariat des représentants :

? de représenter l'attache des organismes de formation professionnels des ESH en vue du développement d'offres de formation reconnues au CNCP conformément aux priorités définies par la branche ;

? de s'assurer de la reconnaissance et de l'animation territoriale, notamment avec le mouvement HLM, des priorités définies par la branche.

Article 11 - Financement de la politique de formation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Tout salarié inscrit au développement de la formation professionnelle en participant, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle.

Le financement de la formation professionnelle représente l'un des moyens essentiels pour développer une politique de formation au sein de la branche et dans chacune des entreprises.

L'opérateur de compétences de la branche (OPCO), véritable

parietane de celle-ci nommtaent dnas le soituen à la création des CQP et à la msie en ?uvre d'une GEPC de bnrahe aevc l'observatoire des métiers, amgnpacoce les erpsetenris particulièrement puor développer l'alternance dnas le rscept des dstipionsois déterminées par la branche.

Il anipatpert aux epreniserts de décider lbermient d'un choix de vsreemnt vlainrotoe supplémentaire à l'opérateur de compétences puor le développement de la fioatromn pofserilonnsele cinnuote des salariés de la branche.

Chaque année, la CEPNF assrede à l'opérateur de compétences les oiointrntes pitoieriars à pnerre en cpmpte puor l'affectation des coibrnointtus conventionnelles.

En complément des dniioosistps légales, les piartes sernaiagits au présent aorccd etnnndeet doetr la bahrnce presoolnlesfnie de mynoes dédiés et complémentaires aifn de meenr une ploqtiue de fomoitran atiimsbeue au tverars du fodns pritaaire de ftioamorn des ESH.

Cette cbitioniootrnniotleveonlne de bnrahe est mutualisée dnas une sicteon compbltae dtiniscte au sien de l'OPCO ou totue ature entité désignée par la brhncae professionnelle. L'usage et la répartition relèvent de la compétence evcsulxie des paeerintrs sicoaux de la bchrnae dnas le respect des diptnoisoss légales.

Le tuax de ctete cibooutintrn cotevionnlne est fixé au mmxiuam à 0,20 % de la mssae saraalile annuelle.

Afin de prrteteme la montée en régime du fodns pairtirae de fimaoatrn des ESH, les peaitrs siaeatignrs sihntauoet que cette ciriobtuotnn siot appelée à hteuuar de 0,15 % de la msase sairallae(1).

Au rraegd de la coomitanosmn par les salariés du bduegt disponible, le sdloe de cette contribution, siot 0,05 % de la masse siralaale purroa être appelé sur décision de la CPNEF, au puls trad en obtroce puor l'année à venir.

Au rrgaed de l'effort csotenni par les ensrpeierts de la branche, il est attdenu que les enetpreisrs aenit un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la citmuoinmaocn développées par l'OPCO de la branche, asini qu'à la rerche de ceeatnoncimnfs pcibuls puor les epseinterrs de la brnahe sur l'ensemble du territoire.

Sur la bsae d'un blain des aocints financées par l'OPCO de la bcharne et liées à ce fecamninet conventionnel, les peirtas siiraeagtns pnorurot étudier la réévaluation du tuax de cboriuotintn dnas le crade d'un anavnet au présent accord.

Afin de compléter ces analyses, la fédération des ESH et l'OPCO de la bhacrne orrgnsneaoit aelnlnemeunt une enquête de suvii de la qualité de srecevis apportée aux entreprises, aux salariés et auprès de l'ensemble des paeirts prenantes.

(1) Ctete diipstotison s'inscrit en sbtotiuisutn du prélèvement frofrtaaiie des frais de goietsn de l'OPCA, consécutif à l'accord USH du 7 décembre 1994 (0,10 % de la masse salariale) et de la pcpaoiartiitn de 0,05 % de la masse srilalaae au fnods pairritae mutualisé, consécutif à l'accord ESH du 26 février 2007.

Article 12 - Substitution aux accords en vigueur sur le thème de la formation professionnelle au sein de la branche des ESH
Le présent aorccd est conclue puor une durée déterminée de 5 ans. Il enerrta en aaitpiclpon à ctpmoer de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Les patreis stgianreias civennoent de sutbuiestr les dspinoitoss de ce présent aorccd aux dissinpoits aux teexts des aocrcds et avneants précédemment en vueugir et prtoant sur le même ojebt :

- ? accrod du 9 décembre 1994 rltieaf à hbiatit foamrtion ;
- ? aorccd du 27 avirl 2000 reitaf à la ftioamorn professionnelle, à l'exception des dspisotioins de :
- ?? l'article 1er rltieaf à la cosioismn empoli et fmiaotoorn et ;
- ?? l'article 4 rietlaf aux mnoeys runoencs aux délégués sadiycunx et aux représentants du pennerosl puor l'accomplissement de luer msision dnas le domnaie de la foortmian ;
- ? aorccd du 30 mai 2005 reltaif à la fmoriaton pisellnseonfroe tuot au lnog de la vie ;

- ? aveannt n° 1 du 14 février 2007 à l'accord sur la fmiaoortn psneorfesilonle ;
- ? aorccd du 26 février 2007 reitaf au développement de la pqiilotue de fmotroain prlofnsoisnee ;
- ? aavnnt du 12 avirl 2011 à l'accord du 30 mai 2005 rtaief à la faoiormtn pnefolrsileosne tuot au lnog de la vie ;
- ? aavnnt du 31 décembre 2012 à l'accord du 14 février 2007 rleiatf à la fmriaootn prlsoiefnelsoe ;
- ? arcocd ctiloclef nnatoail du 6 orobtce 2016 sur la foormtain prineselolsonfe tuot au lnog de la vie dnas la bhacrne des ESH.

Article 13 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
Le présent arcocd est cclonu puor une durée déterminée de 5 ans. Il eetnrra en aitpiolpacn à cmtepor de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Aucune slutiitopn particulière n'a été pisre puor les eereirtspns de minos de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 14 - Révision
Le présent acorcd est cclonu puor une durée déterminée de 5 ans. Il eentrtra en aoipilacptn à competr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Les peratis au présent arcocd se réuniront puor enxeaimr la nécessité de réviser le présent arcocd en cas de caneehnmgt apporté aux misnioos confiées à l'opérateur de compétences en matière de coecllte et de géitosn des cinronuioibttis ciolleevnnontes reeialvts au CSFES de bcranhe (cf. article 3.2) et au fodns piariarte de fiaotomrn des ESH (cf. acrtlie 8).

En aoipalticpn de l'article L. 2241-6 du cdoe du travail, les ostinanrgiaos liées par la présente cniovtnoen se réuniront au mnois une fois tuos les 5 ans puor eaenximr la nécessité de révision.

Article 15 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Le présent aorccd est conclue puor une durée déterminée de 5 ans.

Il erretna en aipocliaptn à copmter de sa dtae de signature.

Article 16 - Dépôt
Le présent acorcd est cclnou puor une durée déterminée de 5 ans. Il enrtra en atlipiaocpn à coemptr de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Le présent acorcd fiat l'objet d'un dépôt dnas les coointndis prévues par les acletis L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 17 - Extension
Le présent acorcd est cclolu puor une durée déterminée de 5 ans. Il eentrtra en actpliopian à ctopmer de sa dtae de signature.
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

En même tmeps que son dépôt, le présent aorccd fiat l'objet d'une dmnaede d'extension auprès de la diotrecin générale du travail.

Le présent acorcd a été fiat en un nbmore sufinsfat d'exemplaires puor notiofaictn à cahncue des orsantiagnois représentatives dnas les codininots prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Après aivor lu et paraphé chcaune des 17 pages, les représentants mentionnés en première et dernière pgae ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord et ses aenxnes au nom de luer organisation.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il est entré en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2020

Les entreprises saecles pour l'habitat (ESH) sont confrontées à des défis majeurs de l'habitat économique et social, les incitant à engager des transformations profondes de leurs activités pour répondre à ces enjeux.

Pour accompagner ces transformations, les entreprises souhaitent par le présent accord sanctionner le développement des compétences des salariés de la branche par la voie de la formation continue indispensable.

Avec le présent accord, elles dotent les entreprises et salariés de

la branche professionnelle, d'un ensemble d'outils et de moyens humains pour atteindre ces ambitions.

La loi du 5 septembre 2018 a réaffirmé l'ensemble des principes fondamentaux du statut de l'alternance et a réaffirmé le rôle primordial des partenaires sociaux de la branche pour définir, suivre et évaluer les politiques de formation et d'emploi.

Le présent accord s'il engage d'une part, les entreprises et salariés de la branche professionnelle et leurs représentants, reconnaît également leurs compétences (opérateur de compétences, organismes/écoles de formation, opérateurs régionaux du CEP, associations d'opérateurs régionaux du CEP, associations Tonairis Pro?) qui ancrés dans ces politiques.

Le présent accord collectif se substitue aux dispositions conventionnelles définies par la branche sur le sujet de la formation.

4. Métiers dont les effectifs sont en forte croissance.
5. Métiers en émergence.
6. Métiers à recrutement croissant.

Une synthèse des compétences professionnelles requises pour les activités et les compétences des salariés est proposée en annexe 1.

(1) Site internet : <http://www.esh.fr/>, rubrique « Oboairtverse des métiers ».

Article 4 - Liste des certifications professionnelles éligibles à Pro-A

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNESH,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrés dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des ESH, sur l'ensemble du territoire français.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, les entreprises définissent par le présent accord la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, ou dispositif Pro-A, au regard des critères de forte motivation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Article 3 - Critères de mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

L'observatoire des métiers de la branche est une structure de veille active sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers (tendances, évolutions, naissances, obsolescences?), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications.

À ce titre, l'observatoire des métiers contribue à identifier les métiers et emplois susceptibles d'être visés par une forte motivation des activités et un risque d'obsolescences des compétences des salariés qui les exercent.

Sur la base des travaux de « l'observatoire des métiers » réalisés en 2019 par un cabinet d'études indépendant et spécialisé pour le compte de l'Observatoire des métiers et dont une synthèse est publiée au site internet de la fédération des ESH(1), la CNPEF de la branche a identifié 17 métiers sensibles et sur la base de 6 critères :

1. Métiers à très forte évolution de compétences.
2. Métiers dont le périmètre des activités évolue fortement.
3. Métiers dont les effectifs sont en décroissance.

Sur la base des travaux de l'observatoire des métiers et au regard de la forte motivation des activités et du risque d'obsolescences des compétences identifiés dans ce cadre, les partenaires sociaux ont établi en annexe 2 au présent accord, la liste des certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

La CNPEF se réunira au moins une fois par an pour déterminer l'opportunité de mettre à jour la liste des certifications éligibles.

(1) Arrêté étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Aucune disposition particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6 - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

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

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations représentatives de la branche professionnelle se réuniront au moins une fois tous les 3 ans pour évaluer la nécessité de révision.

(1) Arrêté étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 7 - Durée

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Article 8 - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les procédures prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 9 - Extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

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

Le présent accord produira effet au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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

Après avoir lu et paraphé chacune des 10 pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord et ses annexes au nom de leur organisation.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'article 5.3 de l'accord de branche du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance, et vise à préciser les modalités de mise en œuvre de la réforme ou la proposition par alternance, ou dispositif Pro-A en y spécifiant la liste des activités éligibles au regard des critères de forme matérielle de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Annexes

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Annexe 1

Synthèse des principaux éléments caractéristiques de l'évolution des activités, de l'emploi et des compétences des salariés de la branche professionnelle des ESH

Dans un contexte de fortes transformations, notamment économiques et réglementaires, les membres de la CPNEF des ESH ont mené en 2019, un projet d'étude prospective de métiers et des évolutions visant à caractériser les impacts RH (emplois, compétences, besoins de travail) des évolutions en cours et à venir au sein de la branche professionnelle.

À ces évolutions économiques et réglementaires récentes s'ajoute un certain nombre d'évolutions technologiques, environnementales, sociétales auxquelles la branche souhaite répondre par anticipation.

Ces évolutions nécessiteront des adaptations en termes d'organisation et de développement de compétences des salariés que les membres de la CPNEF des ESH ont à ce jour anticipées.

? E enjeu n° 1 : un besoin constant de dialogue social, dans une optique de nouveaux profils de compétences pour faire évoluer les métiers proposés par les ESH

Impacts prévisibles :

- ? des évolutions dans lesquelles les fragilités économiques/sociales s'accroissent ;
- ? la croissance démographique des plus jeunes et du nombre d'étudiants ;
- ? renforcement de certains profils : seniors, étudiants, handicapés, familles monoparentales ;
- ? un développement de l'économie sociale et de proximité ;
- ? le développement d'une économie sociale et de proximité ;
- ? le développement d'activités émergentes ;
- ?? le développement d'un esprit de service, et création d'une nouvelle expérience client ;
- ?? le développement en réponse d'une offre de services ;
- ?? le développement de la responsabilité sociale des ESH.

? E enjeu n° 2 : les évolutions technologiques influencent la gestion des ressources humaines et immobilières, voire la création de lien social

Impacts prévisibles :

- ? les nouvelles technologies essentielles permettent notamment de faciliter la gestion des ressources humaines et immobilières, et d'améliorer la relation avec les clients et propriétaires ;
- ? elles permettent aussi de faciliter la recherche, d'encourager la mobilité et d'optimiser l'occupation des logements et d'améliorer les prévisions économiques ;
- ? le BIM et la modélisation numérique permettent d'obtenir un modèle numérique de gestion utilisable tout au long de la durée de vie d'un immeuble, en renforçant les liens entre conception et exploitation ;
- ? l'impression 3D s'introduit dans la construction des bâtiments ;
- ? les ESH sont précurseurs ;
- ? de nouvelles pratiques émergentes qui permettent d'émerger ;
- ?? la généralisation de la gestion numérisée et l'autogestion de certaines démarches ;
- ?? la gestion des réseaux (réseaux sociaux?) ;
- ?? le développement des outils en ligne (chatbot ou de chat en ligne?) ;
- ?? le développement de services à distance (téléassurances, téléconseillerie, domotiques, etc.) ;
- ?? le renforcement de la qualité de nettoyage, l'optimisation des ressources et de la satisfaction client ;
- ?? la collecte des données de consommation, voire de nouvelles façons de traiter des objets connectés ;
- ?? l'utilisation des big-data ou de données collectées ;
- ?? le développement accru du travail à distance.

? E enjeu n° 3 : dans un environnement changeant, la réglementation évolue et influence les décisions individuelles et européennes et oblige les ESH à s'adapter continuellement

Impacts prévisibles :

- ? des évolutions dans lesquelles la flexibilité des formes de locations, de commercialisations, de services ;
- ? une incertitude sur le développement par rapport au secteur privé ;
- ? passer à une complémentarité avec les différents acteurs de l'immobilier ;
- ? une législation dans laquelle la donnée sur les personnes, la surveillance.

? E enjeu n° 4 : La transition énergétique au cœur des projets des ESH

Impacts prévisibles :

- ? une gestion plus responsable des ressources des ESH ;
- ? le développement de nouvelles formes de précarité énergétique ;
- ? des investissements nécessaires pour favoriser la réduction de consommations énergétiques ;
- ? de nouvelles pratiques émergentes qui permettent d'émerger ;
- ?? possibilité à l'avenir de renforcer la lutte contre les précarités matérielles et sociales ;
- ?? l'investissement en énergie.

? E enjeu n° 5 : les évolutions rapides de l'environnement économique tendent à favoriser l'autofinancement et le développement des capacités de productivité

Impacts ptseofcrs :

? la réduction du lyoer de solidarité (RLS) et l'augmentation de la TVA sur la ctrcnosouitn nveue réduisent les maergs de man?uvre des ESH et les onieglbt à tvoerur de nllevoues sulntoios ;
? la csiarmoalcitmeon et vetne de lengeomts pneeandirrt une prat puls svigaficiitne dnas le fnnaeiecnmt des ESH, aolrs que le fnceoir nemmntoat dnas les métropoles se raréfie et que les pirx agunenmett ;
? le regpumroenet des ESH entamé deiups peiruulss années se pouuisrt ;
? atreus tcnneadas pavecitesros qui proiraenut émerger :
?? de gnardes mniuatots aevc une moisin de « crimlmasceioiatn et de vntee immobilière » ;
?? des rncoaeretmpphs tjuuroos puls forts, ntonmamet de fnctioons sptpruos ;
?? tarification, cgrhaes locatives, et gseotin : iceinttioiadfn accure de toutes économies ;
?? reomnefnct de la coiesimmotrlcaain et élargissement des cibels de bénéficiaires ;
?? diversification, citoaommircsialen de nevauoux svireecs ;
?? tpeys de lmoetgens : pgoraremms complémentaires au loeemgt social, uoiilatistn de letomgens enaittss à de nvouaux usages, vrioe resnnteeamlsit de la prmgoaatmorin ;
?? de lrviées ficrennais par des noavuuex iuentisrsevs ;
?? une tinosen du fneicor touuorjs très importante.

5 scénarios d'évolution identifiés

1. Le scénario de la cohésion socliae : « Les ESH se dstgniuneit touuoirs neemttet des aeruts opérateurs immobiliers, l'objectif étant de se cnnoteercr sur les résultats de sa moisin scoilae ».

2. Le scénario de la dftvoiscariien : « Une appchore d'inspiration ?opérateur uarbin ou immobilier? dnas un cnxottee de giseton soaclie et d'accompagnement caractérise ce scénario ».

3. Le scénario du développement ultra-connecté : « Les ESH décident d'investir minvsseemat dnas le développement numérique ».

4. Le scénario de la ruutrpe du modèle français : « Les poiuvsr puicbls fléchent l'essentiel des fniecmantens des atecurs du lomenget saccoil vres des pnptlaooiuls puls ciblées (modèle résiduel) en rrupute aevc le modèle généraliste développée en Frnce ».

5. Le scénario de reueeonprmtg cniorustt à pitrar des hypothèses présentées : « Les ESH se lcnenat dnas une accélération des toamornnstfairs sur l'ensemble des eujnex ».

Simulations des iptctmas RH (en norbme d'ETP)

Les hypothèses rneteeus mnenortr un ramstleesinnet de la cisaocsrne du nmrboe d'ETP nécessaires.
Une ccsaonrsie de 1 750 d'équivalents pleins-temps snot en moeyne 350 équivalents tpems pelins (ETP) sur les 5 pchionreas années.

Simulation des ipmacts RH (en activités/compétences)

17 métiers sseleibns selon 6 gprueos de sensibilité :

(Tableau non reproduit, ctbsanloule en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruuqribe BO Cinenovotn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200023_0000_0013.pdf&isForGlobalBocc=false

Impacts foointcns de maître d'ouvrage

Évolutions des métiers à 3-5 ans :

? la nécessité de reoerfncr la peanrmocrfe énergétique inidut une eixrpstee à développer cehz les salariés à tuos nuaveix ;
? une rhheccree de gnais de productivité, de maoutuaiiltsn des ptaesreraits et une goesitn prédictive fnot évoluer le cnutoor de cterains métiers en lein aevc la ftnicoon d'entretien et de maintenance/SAV ;
? une émergence de nvuoeaux métiers liés à la réception des ptoidunorcs ;
? la puls gndare diversité des pgmeoarmrs nécessite des profils puls teeunhiqcs et puls généralistes puor assruer les fncnitoos de la production.
Compétences psertoipvecs spécifiques aux fntnoicos de la

ptdoociurn :

? des mdeos de fcnamnniet de la poitruocdn de puls en puls cmolpeexs oelgbint une montée en compétences jrudeqiius et financières de prsleiuus ficnotons de la pruitdocon ;
? compétences tasslreanvres liées aux progrès technologiques, teinqhuces de cuotsnricotn et de la tarotnisin énergétique ;
compétences numériques ou technologiques.

7 métiers selnbsies : peetusoprcr fecoinr ; cehf de rmnoluveeneelt urbian ; ranspoelsbe BIM ; chargé de réception, opérateur de pré-réception ; atsinsast technique.

Impacts ftonincos de cesmcaroiltaoimn et de vendeur

Évolutions des métiers à 3-5 ans :

? rehchrcee de clients, aepmacmneongt sicaol de la vente, paicitpaortn des prnelsones de la proximité (fonction de logeur) ;
? mutlpanaoin du BIM et vesitis vutrllees ;
? le rmcenoeerfnt visé du tuax d'occupation des logements, nécessite un pifrol dédié : le celniseolr clientèle ;
? en back-office : un chargé aitinrdtamsif spécialisé puor agcpcomaner les ventes.

Compétences pceisoptvtes spécifiques aux ftnoocins de la production.

Compétences liées au marketing, à la comarietlicaioimn et au juridique.

2 métiers sbeinels : cehf de porejt acocisesn solicae ; ceollesnir clientèle (chargé de commercialisation).

Impacts foicntnos de logeur

Évolutions des métiers de la fonotcn de lgeuor à 3-5 ans :

? les métiers afirdtintmsais de la laitcoon évolueront vres la spécialisation ;
? à myoen terme, la création de métiers spécialisés parruiot réponde au développement de nouavex secrives cnilet ;
? une eaiasxtineoltrn des tâches d'entretien et de nyogttae rretcrieaent les métiers de la proximité sur luers mosiins de svciere et de qualité de vie des ltoircaaes ;
? dnas un cexotnte d'augmentation de copropriétés, les ESH s'interrogent sur le développement d'un srvcie de snycids ;
? l'évolution de l'accompagnement soical iuindt des cntheanmegs de cineatrs métiers, voire la création de noeavuu métiers spécialisés ;
? les mganears snot des métiers en évolution ctionsate de compétences ; leurs efcifefs riesaretent a prooi mions impactés par les cteangnmhes que les aurtes catégories de salariés.

Compétences pricpveteoss spécifiques aux fotonncis de la production.

Compétences liées au mtonage de ptoeys expérimentaux, aux pejrts ilmeimiorbs mxexits aevc copropriétaires, à la getsoin litcaove et la qualité de service, l'automatisation de ctaeniers étapes de la rtleioan locataires, aux réseaux sociaux, à la goitesn de la csanmotoioimn à dicstnae à d'autres foerms de surveillance.

9 métiers selnbsies : gaiern d'immeubles, gsriteaonnie d'immeubles, chargé d'accueil, chargé de médiation, chargé de geitons de pôle, chargé de msisoin gseton slaicoe et urbaine, gjerntnsaioe de charges, employé d'immeubles, oiurver d'entretien spécialisé.

Le présent arcoed est clncou puor une durée déterminée de 5 ans.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Annexe 2

Liste des cinaoeritfifs penlslfoinsroees éligibles à Pro-A au sien de la bhnrace polssfnrleoneie des eipserrtens saelocis puor l'habitat

Libellé certification	Code RNCP	Organisme certificateur
CQP gardien(ne) d'immeubles	32084	CPNEF des Erneitsprps Saolices puor l'Habitat

CAP giadern d'immeubles	586	Ministère de l'éducation nationale
CAP mentcnniaae de bâtiments de collectivités	601	Ministère de l'éducation nationale
Bac pro. métiers de l'accueil	32049	Ministère de l'éducation nationale
BTS pesonoisfrs immobilières	14922	Ministère de l'éducation nationale
BTS svicere priansttoes scteur satiniare et social	5297	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS études et économie de la construction	1053	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS comptabilité et gestion	31059	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS anisstsat de gtesion de PME-PMI	6989	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS négociation daiigtltiasoin de la reloaitn client	34030	Ministère chargé de l'enseignement Supérieur
BTS systèmes cnfrsicotus bios et habitat	18315	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DUT gitseon des eepisrterns et des administrations	20648	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST mcannatniee immobilière, hôtelière et hospitalière	2869	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DE clneolsier en économie solicae et familiale	7571	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DE ingénierie sloicae (DEIS)	4505	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
TP agent administratif	6452	Ministère du travail
TP agent d'entretien du bâtiment	316	Ministère du travail
TP employé asidntimraf et d'accueil	17791	Ministère du travail
TP employé(e) administratif(ve) et d'accueil	17433	Ministère du travail
<i>TP theneiccin métreur réhabilitation de l'habitat(1)</i>	1268	Ministère du travail
TP carudnooteir BIM du bâtiment	34280	Ministère du travail
Gardien(ne) d'immeubles	1569	AFPOLS
Chargé de gsetion ltavcoie sociale	31160	AFPOLS
Responsable de stie en hiatbat social	13594	AFPOLS
Technicien de pirinmaote iimlobmier social	31161	AFPOLS
Directeur(trice) d'agence en hibaatt social	28198	AFPOLS
Chargé d'opérations d'habitat social	34053	AFPOLS
Chargé d'affaires immobilières	29827	CFQ/ ISIFA

<i>Chargé(e) d'accueil(1)</i>	28739	École française d'hôtesse et de tourisme
Chef(fe) de prjoet spécialisé en économie scaiole et solidaire	26240	Initiatives
Conseiller en ttosannicras immobilières	6071	GCAF Suptertiaire
Évaluateur immobilier	24860	CNAM
Expert en économie sdroaile et lgoique de marché	17271	Institut ciuatlohqe de Paris
Expert en giseotn d'actifs mbilories et ielrmiobmis (MS)	26835	Kedge Bsnsieus School
Expert en ingénierie de développement local	4926	CIEDEL
Expert en oaiptisomtn et tmsiossanrin du patrimoine	21777	Juriscampus
Gardien(ne) d'immeuble(s)	27326	CEFLU
Gestionnaire immobilier	29433	CNAM
Manager de l'habitat saocil et durable	30745	GCAF Suptertiaire
Manager de politiques/projets trroeiatlres (MS)	31994	AgroParisTech
Manager de proximité dnas l'ESS	16204	Institut régional uisvrinaeitre polytechnique
Manager des afcits immobiliers	25516	Groupe Sceeincs U ? Paris
<i>Manager d'organismes à voitcoan saiolce et cultrellue et en ESS(1)</i>	28720	CNAM
Manager aménagement/promotion immobilière	15804	ESPI
Négociateur immobilier	5999	IFOCOP
Négociateur-conseil en pniartmoe immobilier	21942	Groupe Seicnecs U ? Lyon
Négociateur-gestionnaire immobilier	20434	CCI de Liemogs et de la Haute-Vienne
Manager en gtsioen immobilière	27823	ESPI
Responsable d'affaires immobilières	29548	GCAF Suptertiaire
Responsable de pgmrarome immobilier	24861	CNAM
Responsable en gestion/négociation immobilières	32006	IGS
Secrétaire ? Assistant	15158	IFOCOP
Responsable de pgaoremrms immobiliers	21884	Sciences-U Lyon
Manager en ingénierie de la fniance immobilière	24874	ESPI
Chargé d'affaires BTP	31176	CESI
Chargé d'affaires BTP	29819	ESCT
Manager de preotjs de construction	16638	CESI
Responsable tuqhneice de sties immobiliers	34016	CEFLU
Expert en évaluation et auidt immobilier	34232	ESPI
Gestionnaire d'actifs et de pmoinarets immobiliers	29193	Sciences U
Expert en efficacité énergétique en rénovation des bâtiments (MS)	26947	École supérieure des meins de Saint-Étienne

Expert en efficacité énergétique des bâtiments	31904	Wedge bssieus school
Chargé d'affaires en diaoitcsngns tchnei queus des bâtiments	31904	Institut tqcunehie des gaz et de l'air (ITGA)
Licence proinolsnseefle développement de pjroets de territoires	30059	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence ploosrifelensne ievnrentiotn saoiacle aemnapcmogenct social	30078	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence pnoelsreilfose aménagement du tirroritoe et de l'urbanisme	30115	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence proeosfnsielnle anioatmn sociale, socio-éducative/ culturelle	30116	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence pfrneossonlleie métiers de l'immobilier	30123	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Pfiolnnesrelsoe gtisoen de pntaoriime immobilier	29783	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence pfsenosrintolee cliomacosimtraein de biens immobiliers	30124	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence piosnlerenlosfe métiers du driot de l'immobilier	30038	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence plinenfelsonrose génie cviiil et construction	30142	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence poefnlsoelsire bâtiment et cnos truction	30141	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence pfoeslnronelse pcaremfroee énergétique des bâtiments	30143	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence plenosoirflsnee motnien métiers du BTP : tvaarux publics	30144	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence génie civil	24536	Ministère de l'enseignement supérieur
Master diplôme de l'IEP de Gnelobre villes, territoires, solidarités	26726	Ministère de l'enseignement supérieur
Master diplôme de l'IEP de Grenoble, eeiptxse de l'économie sociale	26730	Ministère de l'enseignement supérieur
Master diplôme de l'IEP Rnnees exrtptseis de l'action territoriale	22717	Ministère de l'enseignement supérieur
Master diplôme de l'IEP Renens ? Ingénierie des srcvies urbains	22713	Ministère de l'enseignement supérieur
Master économie saioacle et solidaire	30433	Ministère de l'enseignement supérieur
Master ville et eorinnvmtenens urbains	31450	Ministère de l'enseignement supérieur
Master économie sclaoie et solidaire	30311	Ministère de l'enseignement supérieur

Master économie appliquée (EA)(1)	30149	Ministère de l'enseignement supérieur
Master géomatique	31451	Ministère de l'enseignement supérieur
Master économie slcoiae et solidaire	26237	Ministère de l'enseignement supérieur
Master innovation, eeirsnrpte et société	30823	Ministère de l'enseignement supérieur
Master pqiueloits publiques	30326	Ministère de l'enseignement supérieur
Master snciece politique	31506	Ministère de l'enseignement supérieur
Master économie sliocae et solidaire	29723	Ministère de l'enseignement supérieur
Master driot de l'immobilier	34105	Ministère de l'enseignement supérieur
Master driot de l'environnement et de l'urbanisme	34080	Ministère de l'enseignement supérieur
Master génie civil	34114	Ministère de l'enseignement supérieur
Master génie urbain	31253	Ministère de l'enseignement supérieur
Master unisbarme et aménagement	31470	Ministère de l'enseignement supérieur
Doctorat ctonruotciscn tvaarux piucbls urbanisme	31415	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école des meins d'Alès, spécialité ceoitncpon et mgmaenenat de la construction.	32298	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école phiuycoeqnlte de l'université de Nantes, spécialité génie civil	16999	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école pycIntuhoiqe de l'université de Nice, spécialité bâtiments	18185	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs des turaavx de la ctroousnitcn de Metz	17849	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'université de Clermont-Ferrand II, spécialité génie civil	19723	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'institut ntaoianl des scncies appliquées de Reoun spécialité génie civil	15664	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école nltioanae d'ingénieurs de Saint-Étienne spécialité génie civil	15782	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école peuiynqhoctle iirniesviarte de Msllireae spécialité génie civil	19885	Ministère de l'enseignement supérieur

Titre ingénieur diplômé de l'école pcyihlqoetue uitaisrvrenie de Llile spécialité génie civil	24092	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs de Paris-Est (ESIPE) de l'université de Marne-la-Vallée spécialité génie civil	26656	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'institut nnaioal des seincecs appliquées de Suorsrtabg spécialité génie civil	26697	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'université Toulouse 3 spécialité génie ciivl et géosciences	27785	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'institut niaaotnl des sceicencs appliquées de Tlusouoe spécialité génie civil	30001	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'institut ntaiaiol des seneicccs appliquées de Rennes spécialité génie cviiil et urbain	4193	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école nailatnoe d'ingénieurs de Saint-Étienne spécialité génie civil	4269	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé du CSEI spécialité bâtiment et trvauux publics	13205	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école poqyneiluthce de l'université de Chambéry spécialité environnement, bâtiment, énergie	13257	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur spécialisé en orugvaes d'art, diplômé de l'institut supérieur du bâtiment et des tavrux publics	13893	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur spécialisé en istanfurturrccs et géotechnique, diplômé de l'institut supérieur du bâtiment et des taavrx publics	13930	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'institut supérieur aaqiuutn du bâtiment et des tuvaarx plbcuis de l'université de Pau	14310	Ministère de l'enseignement supérieur

Titre ingénieur diplômé de l'école cnartlee de Nanets spécialité bâtiment et turavax publics	17700	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs de l'université de La Réunion spécialité bâtiment et énergie	18067	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école spéciale des tavarux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité énergétique de la construction	20236	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé du CSEI spécialité bâtiment et tauravx publics	25044	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé du CSEI spécialité bâtiment et taravux publics	25045	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé du CSEI spécialité bâtiment et taavrx publics	25046	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé du CSEI spécialité bâtiment et trauvax publics	25047	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école spéciale des taarvux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité bâtiment	29170	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école spéciale des taavrx publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité topographie	29637	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école spéciale des truavax publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité tuaravx publics	4187	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre ingénieur diplômé de l'école des ingénieurs de la ville de Piars spécialité génie urbain	9421	Ministère de l'enseignement supérieur

(1) Cifcttoirianes exeulcs de l'extension en tnat qu'elles cneenetronivt aux dpsotoniisis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 noebmvre 2020 - art. 1)

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 5 du 7 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNIGIC.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

A l'issue de la négociation antérieure engagée avec les organisations syndicales, les signataires du présent accord ont convenu de faire évoluer les rémunérations minimales en tenant compte de l'objectif de l'équité salariale et de l'objectif de l'équité territoriale et de l'objectif de l'équité professionnelle (au moins 2) minimums de la commission paritaire nationale de procéder aux formalités de révision de la convention collective nationale sur ce point.

Article 1er

Les rémunérations des barèmes annuels et mensuels figurant à l'article 2 de l'annexe I " Pénalités des salaires " de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour 2007.

Article - Rémunérations minimales pour 2007

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2006

Exposé des motifs

(En euros)

CIAETOGRE	CICEFOINF	BMAREE MENUSEL	BARMEE ANENUL
de personnel	hiérarchique	salaire minimum	salaire minimum
		professionnel	professionnel
	E 1	1 259,72	17 058,68
Employés	E 2	1 282,50	17 354,81
	E 3	1 414,46	19 070,35
Agents de	M 1	1 572,07	21 119,28
titulaire	M 2	1 763,57	23 608,78
	C 1	2 268,17	30 168,52
	C 2	2 346,17	31 182,59
Cadres	C 3	2 561,68	33 984,21
	D 1	3 006,84	39 771,24
	D 2	4 281,56	56 342,59

Article 2

Les rémunérations des barèmes annuels et mensuels figurant à l'article 2 de l'annexe II " Pénalités des salaires " de la convention collective nationale et

d'entretien ménager " de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour 2007.

(En euros)

EPMLOI	CIICOFEFENT	BMREAE MUEENSL	BRAEME ANUENL
repère	hiérarchique	salaire minimum	salaire minimum
		professionnel	professionnel
Employé			
d'immeuble	EE	1 259,72	17 058,68
d'exécution			
Employé			
d'immeuble	EQ	1 261,52	17 082,05
qualifié			
Agent ou			
agent	GQ-AQ	1 355,05	18 297,95
d'immeuble			
qualifié			
Gestionnaire			
ou gérant	GHQ	1 482,43	19 953,91
d'immeuble			
hôte			
qualifié			

Gestionnaire			
ou gdiréan	GS	1 627,17	21 835,56
d'immeuble			
svseerpuiur			

Article 3

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel frgnuaît à

l'article 2 de l'annexe III " Penlnreoss de mitnaaennce " de la cvioentnon coctlielve nialnotae étendue du 27 avril 2000 snot remplacées par les mntonats suianvt puor 2007.

(En euros)

EMOLPI	CCFNFEIIOET	BREAME MENESUL	BAERME ANUENL
repère	hiérarchique	salaire miiuumm	salaire mimnuim
		ponsoefsneril	pesoisnorfentl
Oieruvr			
d'exécution	OE	1 259,72	17 058,68
Oieruvr	OQ 1	1 261,52	17 082,05
qualifié	OQ 2	1 355,05	18 297,95
Oeruvr			
hatneumet	OHQ	1 482,43	19 953,91
qualifié			
Cehf			
d'équipe	CE	1 627,17	21 835,56

Article 4

Les siteagrnas snot cnvuenos de ddemnaer l'extension du

présent aorccd au mrstiine chargé des rlintoaes du travail.

Fiat à Paris, le 7 décembre 2006.

Avenant n 6 du 13 novembre 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2008

A l'issue de la négociation anlunele oaitglrboe menée avec les onosginirtaas syndicales, les sinrteigaas du présent aorccd snot cenvnuos de fraie évoluer les rémunérations mlaienmis ctnlinoonnleves et de lasiser le sion aux eolurmpeys et aux ogrtnoianiass seadiclnys (au monis 2) mbmeres de la csoisomimn partriaie ntiaaonle de procéder aux formalités de révision de la cotnoivn coevcltile nlainoate étendue sur ce point.

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	SNIIGC ; CTFC ; CFE-CGC ; SAHPSLNM ; CGT-FO ; CDFT ; CGT.

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2007

Article 1

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2007

Les rémunérations des barèmes aennul et muneesl fngaruit à l'article 2 de l'annexe I (Personnels dtis administratifs) de la CCN étendue du 27 arivil 2000 snot remplacées par les matontns svinutas puor 2008.

(En euros.)

CATÉGORIE de peneonrs	COEFFICIENT hiérarchique	BARÈME MUNSEEL salaire mnmium professionnel	BARÈME ANUNEL salaire mminuim professionnel
Employés	E1	1 288,69	17 451,03
	E2	1 311,99	17 753,97
	E3	1 446,99	19 508,97
Agents de maîtrise	M1	1 609,85	21 626,14
	M2	1 807,77	24 199,00
	C1	2 382,99	31 676,95
Cadres	C2	2 464,90	32 741,72
	C3	2 665,04	35 343,58
	D1	3 076,00	40 685,98
	D2	4 380,03	57 638,47

Article 2

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2007

Les rémunérations des barèmes anuel et meusel figurant à l'article 2 de l'annexe II (Personnels de slcverlauie et d'entretien ménager) de la CCN étendue du 27 avril 2000 sont

remplacées par les mntrnats sntauivs puor 2008.

(En euros.)

EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT hiérarchique	BARÈME MESENL salaire minimum professionnel	BARÈME AEUNNL salaire minimum professionnel
Employé d'immeuble d'exécution	EE	1 288, 69	17 451, 03
Employé d'immeuble qualifié	EQ	1 290, 53	17 474, 94
Gardien ou anegt d'immeuble qualifié	GQ-AQ	1 415, 77	19 103, 06
Gestion ou giaredn d'immeuble heenmutat qualifié	GHQ	1 547, 22	20 811, 93
Gestionnaire ou gdarien d'immeuble super-viseur	GS	1 709, 95	22 927, 34

Article 3

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2007

l'article 2 de l'annexe III (Personnels de maintenance) de la CCN étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les mnttnoas siutavns puor 2008.

(En euros.)

Les rémunérations des barèmes aeunnl et meesenl fruiagnt à

EMPLOI REPÈRE	COEFFICIENT hiérarchique	BARÈME MSENUEL salaire minimum professionnel	BARÈME ANUNEL salaire minimum professionnel
Ouvrier d'exécution	OE	1 288, 69	17 451, 03
Ouvrier qualifié	OQ1	1 290, 53	17 474, 94
	OQ2	1 415, 77	19 103, 06
Ouvrier haeutnmet qualifié	OHQ	1 547, 22	20 811, 93
Chef d'équipe	CE	1 709, 95	22 927, 34

Article 4

En vigueur non étendu en date du 13 nov. 2007

Les sgrinaiaets snot cnevous de ddnameer l'extension du présent aorccd au mintirse chargé des ritaloens du travail.

(En euros.)

Avenant n 1 du 12 décembre 2008 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; SINGIC ; SNPSAHLM.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

COTATION	COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE MUNIIMM MESENL professionnel
4 à 9	G1	1 348, 73
10 à 12	G2	1 490, 51
13 à 15	G3	1 658, 26
16 à 18	G4	1 862, 11
19 à 21	G5	2 466, 77
22 à 24	G6	2 551, 55
25 à 27	G7	2 745, 10
28 à 30	G8	3 162, 12
31 à 32	G9	4 502, 67

Exposé des mfoits

Barème aeunnl

(En euros.)

A l'issue de la négociation anunlele obgiltoaire menée avec les onnoiraisgats syndicales, les sriineagats du présent acorccd snot cevonons de firae évoluer les rémunérations mielinmas fruiagnt dnas l'accord relatif aux nloeuvels diossiniotps de ciostaacisfin et de rémunération maimlnie des employés, antges de maîtrise et des crdeas aunitlscaat l'annexe I de la CCN 2000 signé le 27 neombrve 2007.

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

Les rémunérations des barèmes aeunnl et meusenl frugiant à l'article 2 de l'annexe I « Poernnless dtis asntimidtrafis » de la CCN étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les mtatnons suitvns à cptomer du 1er jliluet 2009 ou, puor les epsritenres qui ainpctint cttee dtae de msie en oeuvre, au puls trad de la nveluoee ctfasicsoailin adoptée le 27 norvmebe 2007.

COTATION	COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE MUNIIMM ANUNEL professionnel
4 à 9	G1	18 251, 08
10 à 12	G2	20 094, 24
13 à 15	G3	22 274, 92
16 à 18	G4	24 924, 97
19 à 21	G5	32 785, 64
22 à 24	G6	33 887, 68
25 à 27	G7	36 403, 89
28 à 30	G8	41 825, 19
31 à 32	G9	59 252, 35

Barème mseunel

NB. ? Aifn de ftlaiceir la msie en oeuvre, il est appelé que les

vurleas monétaires des sriaaes mnmiia snot les mêmes que cleels de l'ancienne grille, à l'exception du piremer nieavu qui a été supprimé. Néanmoins, les srnaaetigis reenplalpt qu'il ne diot pas être fiat de caeroponnrdrse etnre les aeincns ciefnecifots et les nouveaux.

Avenant n 7 du 12 décembre 2008 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	SIGNIC ; CTFC ; CFE-CGC ; SNHLAPSM ; CGT-FO ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

Exposé des motifs

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

Les satnaeigris snot coeunnvs de denemadr l'extension du présent acocrd au mstiinre chargé des rtleoains du travail.

A l'issue de la négociation allnenu obloigatre menée aevc les onsatiginoars syndicales, les siriegntaas du présent acocrd snot cnoevnus de friae évoluer les rémunérations minmileas cntnvenoellnoies et de lasesir le sion aux eoeurplyms et aux oosnatganriis snleciyads (au mnios 2) mrbmees de la cmiisomson ptaraiire nalnaoite de procéder aux formalités de révision de la cotiovnenn cvtillcoee naianotle sur ce point.

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

Les rémunérations des barèmes aennul et menuesl fuairngt à l'article 2 de l'annexe I « Psnlornees dtis afsitnmiditars » de la convention celtilove ninaloate étendue du 27 airvl 2000 sont remplacées par les mtanttos sntuiavs puor le 1er seemrste 2009 puor les sociétés n'anticipant pas la msie en oveure de la neluovle ciacfsisolaitn prévue au 1er jlielut 2009 (il s'agit du dieernr semtsree de trrtosaiin de l'ancien au neaovu système).

(En euros.)

CATÉGORIE de penensrol	COEFFICIENT hiérarchique	BARÈME MEENSUL salaire mmiiunm professionnel	BARÈME AUNENL salaire minimum professionnel
	E 1	1 324,77	17 939,66
Employés	E 2	1 348,73	18 251,08
	E 3	1 490,51	20 094,24
Agents de maîtrise	M 1	1 658,26	22 274,92
	M 2	1 852,11	24 924,97
	C 1	2 466,77	32 785,64
	C 2	2 551,55	33 887,68
Cadres	C 3	2 745,10	36 403,69
	D 1	3 162,12	41 825,19
	D 2	4 502,67	59 252,35

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

Les rémunérations des barèmes aneul et meeunsl fiuagnt à l'article 2 de l'annexe II « Pneolnerss de sllrecuvanre et

d'entretien ménager » de la convention cvlelocite naiaontle étendue du 27 airvl 2000 sont remplacées par les mnttaons saivntus puor 2009.

(En euros.)

EMPLOI repère	COEFFICIENT hiérarchique	BARÈME MESUNEL salaire mmuiinm professionnel	BARÈME AENNUL salaire minumim professionnel
Employé d'immeuble d'exécution	EE	1 324,77	17 939,66
Employé d'immeuble qualifié Gardien	EQ	1 326,67	17 964,24
ou anget d'immeuble qualifié	GQ-AQ	1 458,35	19 676,15
Gestionnaire ou geairdn d'immeuble hautement	GHQ	1 590,54	21 394,66

qualifié			
Gestionnaire			
ou gderain	GS	1 757,82	23 569,31
d'immeuble			
superviseur			

N.B. ? Le sttaut aengt de maîtrise est accordé puor les pplsreenos d'immeubles dès lros que le naveiu 4 est aintett dnas le critère technicité ou raentoeinll dnas une activité nceoune dnas un epmoli et que le ttaol est supérieur ou égal à 13 puor le résultat gablol de la cootatin (de l'emploi).

Les rémunérations des barèmes anneul et muesenl fungriat à l'article 2 de l'annexe III « Prolensnes de mnianncatee » de la convention cltelcoive nnatlaoie étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les mattnnos sviaunt puor 2009.

(En euros.)

Article 3

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

EMPLOI repère	COEFFICIENT hiérarchique	BARÈME MSENUEL salaire mnnium professionnel	BARÈME ANNEUL salaire mniimum professionnel
Ouvrier			
d'exécution	OE	1 324,77	17 939,66
Ouvrier	OQ 1	1 326,67	17 964,24
qualifié	OQ 2	1 458,35	19 676,15
Ouvrier			
hautement	OHQ	1 590,54	21 394,66
qualifié			
Chef d'équipe	CE	1 757,82	23 569,31

Article 4

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2008

Les sanragieits snot cnoevvns de dmdenear l'extension du présent arcocd au mitsinre chargé des rletonias du travail.

Avenant n 2 du 16 décembre 2009 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux salaires

otinsaaingors syndicales, les stniragieas du présent accrod snot cuvvnos de faire évoluer les rémunérations miemlians fiarungt dnas l'accord raetilf aux nevluleos dopoisistns de caiasoltficsin et de rémunération mlainme des employés, atgnes de maîtrise et des credas aatlacuisnt l'annexe I de la cootnivenn clvetclioe naloaitne 2000 signé le 27 nbmvroe 2007.

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; SNPHLM.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les rémunérations des barèmes anuenl et msuenel figranut à l'article 2 de l'annexe I « Pnleosensrns dtis adisfntinrias » de la ctoenivnon ccilvteole naltoinae étendue du 27 arivil 2000 snot remplacées par les mannttos sntuavis à cpetmor du 1er jenvair 2010.

Exposé des mifots

Barème au 1er jivnear 2010

A l'issue de la négociation anenulle oitlgibaroe menée avec les

(En euros.)

Résultat de la ciaototn	Coefficient hiérarchique	Salaire mmuiinm	
		Mensuel	Annuel
4 à 9	G1	1 371,66	18 561,35
10 à 12	G2	1 506,58	20 315,28
13 à 15	G3	1 676,17	22 519,94
16 à 18	G4	1 882,26	25 199,14
19 à 21	G5	2 491,05	33 113,50
22 à 24	G6	2 566,25	34 091,01
25 à 27	G7	2 760,96	36 622,31
28 à 30	G8	3 180,49	42 076,14
31 à 32	G9	4 529,08	59 607,86

Rappel : le sttuat aengt de maîtrise est accordé dès lros que le

nveiau IV est aeinttt dnas le critère technicité ou le critère rnineeatoll et que l'évaluation gollabe est supérieure ou égale à

13. Le statut cadre est accordé dès lors que le niveau VI est atteint dans le critère technicité ou le critère professionnel et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 19.

Avenant n 8 du 16 décembre 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; SNPHLM.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Exposé des motifs

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire menée avec les

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les sirnaeagtis snot conuues de denaedmr l'extension du présent aroccd au mntisire chargé des rilneotas du travail.

oiiigaarstnns syndicales, les sgriniataes du présent aorccd snot cvneunos de farie évoluer les rémunérations mainlmeis cvnnelenteoilnos et de lssiear le sion aux eporulmyes et aux oagoiitrnsans syieclndas (au mois 2) mebemrs de la ciomssmion patairire nlaatonie de procéder aux formalités de révision de la convoiteonn ceillctvoe nntoalaie étendue sur ce point.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les rémunérations des barèmes aneunl et mnuseel farngiut à l'article 2 de l'annexe II « Pnrnoleses de selrivcnaule et d'entretien ménager » de la coeointnvn clvcteoile ntanaloie étendue du 27 avril 2000 snot remplacées par les matonnts sutanvis puor 2010.

Barème puor 2010

(En euros.)

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire miinummm	
		Mensuel	Annuel
Employé d'immeuble d'exécution	EE	1 347, 30	18 244, 63
Employé d'immeuble qualifié	EQ	1 349, 22	18 269, 63
Gardien ou aegnt d'immeuble qualifié	GQ ? AQ	1 474, 06	19 892, 59
Gestionnaire ou geriadn d'immeuble henuematt qualifié	GHQ	1 607, 71	21 630, 00
Gestionnaire ou giredan d'immeuble siruvepesur	GS	1 776, 83	23 828, 57

Rappel : le statut agent de maîtrise est accordé puor les psonrens d'immeuble dès lors que le navieu IV est attinet dnas le critère technicité ou reonnteiall dnas une activité renocnue dnas un elmopi et que le toatl est supérieur ou égal à 13 puor le résultat glboal de la ctoatoin (de l'emploi).

Les rémunérations des barèmes aenunl et menseul fargnuit à l'article 2 de l'annexe III « Penenrolss de minctnenaee » de la cviotenonn cvlocletie nlonataie étendue du 27 avril 2000 snot remplacées par les motntans siantuvns puor 2010.

Barème puor 2010

(En euros.)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire mimnium	
		Mensuel	Annuel
Ouvrier d'exécution	OE	1 347, 30	18 244, 63
Ouvrier qualifié	OQI	1 349, 22	18 269, 63
	OQ2	1 474, 06	19 892, 59
Ouvrier haeemutnt qualifié	OHQ	1 607, 71	21 630, 00
Chef d'équipe	CE	1 776, 83	23 828, 57

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les sagetnirias snot counvnes de dmaedenr l'extension du présent aroccd au mtirnsie chargé des raionetls du travail.

Avenant n 3 du 17 janvier 2011 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC.

Article - Exposé des motifs

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2011

A l'issue de la négociation anulnele oiglatboire menée avec les oirasoaingns secyaldins le 17 décembre 2010, les siagatrneis du présent aoccrd snot cunevons de firae évoluer les rémunérations mamlinies fniruagt dnas l'accord rleaif aux noelvuels dinsosipotis de cssfiaaoiclitn et de rémunération manliime des employés, atgens de maîtrise et des ceadrns ataunsialct l'annexe I de la coievtntnon clvelctioe nioanalte 2000 signé le 27 neobmrve 2007.

La CFE-CGC et la CGT-FO ont tenu compte, pour leur signature, du contexte économique particulièrement touché le secteur et tendent à réviser l'évolution à venir des minima cadres en lien avec le plan de la sécurité sociale. Par ailleurs ces mêmes organisations ont souhaité permettre aux plus bas salaires de tous les catégories de pouvoir bénéficier de ces augmentations.

Barème annuel

(En euros.)

Article - Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2011

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à l'article 2 de l'annexe I « Provisions des représentants » de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000, sont remplacées par les montants suivants pour 2011.

Barème mensuel

(En euros.)

Résultats de la cottaion	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum meensul professionnel
4 à 9	G1	1 382,10
10 à 12	G2	1 516,54
13 à 15	G3	1 687,32
16 à 18	G4	1 894,85
19 à 21	G5	2 507,91
22 à 24	G6	2 583,63
25 à 27	G7	2 779,71
28 à 30	G8	3 202,17
31 à 32	G9	4 560,20

Résultats de la ctoioian	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum meseunl professionnel
4 à 9	G1	18 709,84
10 à 12	G2	20 457,49
13 à 15	G3	22 677,58
16 à 18	G4	25 375,53
19 à 21	G5	33 345,29
22 à 24	G6	34 329,65
25 à 27	G7	36 878,67
28 à 30	G8	42 370,67
31 à 32	G9	60 025,12

Rappel :

Le statut agnet de maîtrise est accordé dès lors que le niveau 4 est atteint dans le critère technicité ou le critère raneintolel et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 13. Le statut cadre est accordé dès lors que le niveau G est atteint dans le critère technicité ou le critère ranoieentnl et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 19.
PS. ? Pmire veaccns = 44 % EE annuel.

Article - Article 2

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2011

Les saignitreas sont convones de dedmenar l'extension du présent accord au msnriie chargé des rniaoetls du travail.

Avenant Salaires n 5 du 17 décembre 2013

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	FSP CGT ; FNCB CDF ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS CGT-FO.

Article 1er - Barèmes de rémunérations annuelles et mensuelles
En vigueur étendu en date du 21 mars 2014

Les peatirs cvneninonet de procéder à une hntiaoamsorin des barèmes de rémunérations mslnueeles et aluelns fiagnrut aux points 2 des annexes I, II et III.
Le siraale miuimnm qui cernpsorod aux ciocinfefets G1, EE, OE, EQ et OQ1 est nécessairement au moins égal au Simc dans les entreprises.

(En euros.)

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaire mniumim mensuel	Salaire mmuinim annuel
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	1 430,22	19 367,56
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	1 516,54	20 489,72
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	1 687,32	22 709,86
16 à 18	G4, GS, CE	1 894,85	25 407,75
19 à 21	G5	2 507,91	33 377,53
22 à 24	G6	2 583,63	34 361,89
25 à 27	G7	2 779,71	36 910,93
28 à 30	G8	3 202,17	42 402,91
31 à 32	G9	4 560,20	60 057,30

Le présent accord emrotpe révision de la covneiton cltvieloce natiolae du 27 avril 2000. Les ptiars à la cvnotonein colivletce naatlnoiie décident qu'il se sbseitrutua aux dtspiooisins des points 2 riafites aux barèmes de rémunérations mlnseues et

alnews :

? de l'annexe I prntaot dosiostinpis spécifiques aux ponelesnrs employés, agtnes de maîtrise et cerdas ;

? de l'annexe II poarntt diiptssnoios spécifiques au pnrnesoel préposé à la slacrneliueve et à l'entretien ménager des jumelbmes à uasge d'habitation, de lrues axneens et dépendances, des lucoax acseeorscis et bauerux ;
 ? de l'annexe III ptnarot disptonioiss spécifiques au peesrnonl préposé à la mnatncaniee et à l'entretien ménager des imebeumls à ugase d'habitation, de leurs aeennxs et dépendances, des laocux aocescs et bureaux.
 Le retse des dsotionipiss des actlreis 2 des anxenes I, II et III drmeuee inchangé.

Article 2 - Révision

En vigueur étendu en date du 21 mars 2014

Les pircats au présent aorccd puevent décider d'un cmmuon acocrd de la révision de tuot ou patire du présent accord.

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 21 mars 2014

Le présent acocrd fiat l'objet d'un dépôt dnas les cnondotiis prévues par les aiertlcs L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail.

En même tpems que son dépôt, il fiat l'objet d'une dedmane d'extension auprès de la dicotrien générale du travail.

Le présent acocrd a été fiat en un nrobme saufnistr d'exemplaires puor nfooiaciitn à cchunae des ontoaanirigs représentatives dnas les ctnoindos prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Avenant n 6 du 17 décembre 2013 relatif aux barèmes de rémunérations annuelles au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; SNUHAB CFE-CGC ; FSPSS CGT-FO.

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaire mnuimim mensuel	Salaire miimnum annuel
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	1 445,38	19 572,85
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	1 531,71	20 695,08
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	1 704,19	22 937,43
16 à 18	G4, GS, CE	1 913,80	25 662,29
19 à 21	G5	2 532,99	33 711,77
22 à 24	G6	2 609,47	34 705,98
25 à 27	G7	2 793,61	37 099,83
28 à 30	G8	3 218,18	42 619,27
31 à 32	G9	4 583,00	60 361,93

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aocrd fiat l'objet d'un dépôt dnas les coniondtis prévues par les actliers L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail.

En même tpems que son dépôt, il fiat l'objet d'une dadenme d'extension auprès de la dtieciron générale du travail.

Le présent aocrd a été fiat en un nrmobe suaiffnst d'exemplaires puor ntftaiiooin à caunche des oagnitnoaiss représentatives dnas les cnnitodois prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2013.

Avenant n 7 du 17 décembre 2014

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mars 2014

Les tvaaurx des mmebres de la cimisomson priariae ont porté sur la msie à juor de la méthode de casliiasctfion des epmlois de maintenance. Ils ont reiadpenmt couindt à enegasvir l'intégration des pnesolens d'immeubles dnas une neluolve caiflasiotns rtealve aux psnrolees d'immeubles et de maintenance.

C'est dnas ces ciitononds que les panarrietes suioacx se snot etndenus puor réviser la cvnoitnoen ciovetclle natoianle et créer une nololve axnene II pnarott colfitaiaicssn des pnslireos d'immeubles et de maintenance.

Les débats ont dépassé ce cdrae puor s'étendre à l'ensemble des anxnees de la cooeivntnn ccielltvoe nationale. Une réflexion gaollbe sur la peintercne d'une cstfioiaalsicn uqunie puor l'ensemble des catégories de poesrnenl de la bhcarne des eerpserntis soaclies puor l'habitat (ESH) s'est engagée. La volonté des pnriteaeras suioacx était de mironesder les outlis de ccasasilfoitin des eoilmps au sivrece de l'unité des salariés au sien des ESH.

C'est dnas ces cndontois que les piartes au présent acocrd ont décidé de tadirre ctete volonté cnummoe de pvareinr à une ciscaloifatin uqunie des eopilms par une première décision stratégique, à svaioir la msie en pcale d'un barème uinuqe de rémunérations.

Article 1er - Barème de rémunérations annuelles et mensuelles à compter du 1er janvier 2014

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les rémunérations du barème aeunnl et meunsel furniagt à l'article 1er de l'avenant n° 5 du 17 décembre 2013 à la ceovotinnn ctelvicoe niltnaoae relatif aux rémunérations maimniels snot fixées comme siut et snot ablippleacs à cmetopr du 1er jneviar 2014 :

(En euros.)

Article - Exposé des motifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A l'issue de la négociation aulnnele oobatilrgie menée avec les ontrianoagiss sdenyacils représentatives au naiveu de la brnhcae des erserietnps solecias puor l'habitat (ESH) le 12 décembre 2013, les satringaéis du présent aocrd snot cunvenos de firae évoluer les rémunérations milaenmis fganruit dnas l'avenant n° 5 du 17 décembre 2013 à la cneinovtn cctoeville nnaatoile reaitlf aux barèmes de rémunérations.

relatif au barème des rémunérations

minimales pour l'année 2015

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	CFTC ; FNCB CDFT ; FSPSS CGT-FO.

Article 1er - Barème de rémunérations annuel et mensuel

Les rémunérations des barèmes annuels et mensuels figurant à l'article 2 des annexes I et II de la convention collective étendue du 27 avril 2000 et ses annexes successives sont remplacées par le barème annuel et mensuel suivant :

(En euros.)

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaire minimum mensuel	Salaire minimum annuel
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	1 452,61	19 670,72
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	1 539,36	20 798,56
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	1 712,71	23 052,11
16 à 18	G4, GS, CE	1 923,37	25 790,61
19 à 21	G5	2 540,59	33 814,47
22 à 24	G6	2 617,29	34 811,66
25 à 27	G7	2 801,99	37 212,69
28 à 30	G8	3 218,18	42 623,18
31 à 32	G9	4 583,00	60 365,84

Le montant actualisé de la prime de vacances (4 % du salaire annuel du coefficient 1) est de 786,83 €.

Les pourcentages d'évolution des minima de rémunérations du barème 2015 évoluent de la manière suivante (par rapport au barème 2014) :

? G1, EE, OE, EQ, OQ1 : + 0,5 % ;

? G2, GQ, AQ, OQ2 : + 0,5 % ;

? G3, GHQ, OHQ : + 0,5 % ;

? G4, GS, CE : + 0,5 % ;

? G5 : + 0,3 % ;

? G6 : + 0,3 % ;

? G7 : + 0,3 % ;

? G8 et G9 : pas d'évolution.

Article 2 - Egalité hommes-femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les représentants d'entreprise ont le droit de participer à ce que les membres d'augmentation et de promotion des femmes et des hommes soient comparables.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les parties au présent accord peuvent décider de la révision de tout ou partie du présent accord.

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

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

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

Article - Exposé des motifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

En 2011 et 2012, les négociations n'ont pas permis de conclure un accord au titre de la négociation annuelle obligatoire pour 2012 et 2013.

En 2013, les partenaires sociaux de la branche des ESH ont finalisé la négociation concernant la méthode de calcul des rémunérations des professionnels d'immeubles et de maintenance. Ils ont également décidé, à terme, de donner la branche des ESH d'une collectivité unique pour l'ensemble des emplois. C'est dans ce cadre qu'un avenant à la convention collective nationale du 27 avril 2000 a créé un barème unique de rémunérations, première mesure en faveur de la mise en œuvre d'une collectivité unique.

C'est dans ce contexte de dialogue social intense, volontariste et nouveau que la négociation annuelle obligatoire pour 2015 s'ouvre lors de la séance plénière de la commission paritaire nationale du 11 décembre 2014.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La situation économique et sociale est complexe. Le taux d'inflation sur 1 an est de 0,3 %.

Dans ce contexte, et malgré les difficultés rencontrées quant aux atavismes des minima, la majorité des salariés de salariés a fait valoir la nécessité d'augmenter substantiellement les puls bas salariaux (de l'ordre de 30 % par mois du G1 au G6) et la représentation des emprunteurs a proposé tout d'abord une augmentation maximale de 0,3 % pour les catégories G1 à G4.

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire menée avec les organisations représentatives au niveau de la branche des ESH le 11 décembre 2014, les signataires du présent accord s'entendent pour faire évoluer les rémunérations minimales.

Toutefois, préalablement il a été rappelé les principes suivants :
1. Les salariés représentant les salariés précisent les termes de leur décision : aujourd'hui ils souhaitent privilégier le caractère pécuniaire de la grille salariale qui doit bénéficier à tous, et ce, quand bien même à leur regret, n'est-elle pas revalorisée au niveau demandé ;

2. Les partenaires sociaux, dans leur ensemble, reconnaissent aux éprouvés l'absence de la convention collective étendue des ESH et puls précisément à celles qui alimenteront l'article 27, lequel prévoit le bénéfice d'une prime d'ancienneté, de privilégier désormais le versement de celle-ci, chaque année, à hauteur de 0,6 % (plutôt qu'une augmentation pour les 3 ans de 1,8 %) afin de prendre en considération puls tôt les attentes des salariés supportées par les salariés.

Avenant n 8 du 11 février 2015 relatif au barème des rémunérations minimales pour l'année 2015

Article 1er - Barème de rémunérations annuel et mensuel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les rémunérations des barèmes auenls et mlueness firnugat à l'article 2 des annexes I et II de la ctvnoneion citllevoce naolnatie étendue du 27 avril 2000 et ses aentvns successifs snot remplacées par le barème aeunnl et msneuel sunvait :

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNESH.
Syndicats signataires	CFTC ; FNCB CDFT ; FSPSS CGT-FO.

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaire miuimmm mensuel	Salaire muiimmm annuel
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	1 457,52	19 737,25
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	1 539,36	20 801,22
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	1 712,71	23 054,77
16 à 18	G4, GS, CE	1 923,37	25 793,27
19 à 21	G5	2 540,59	33 817,13
22 à 24	G6	2 617,29	34 814,32
25 à 27	G7	2 801,99	37 215,35
28 à 30	G8	3 218,18	42 625,84
31 à 32	G9	4 583,00	60 368,50

Article - Exposé des motifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le maonntt actualisé de la pimre de vacnceas (4 % du sraaile auenl du cfonecefiit 1) est de 789,49 ?.

Les pnruecoetgs d'évolution des mimnia de rémunérations du barème 2015 évoluent de la manière svtainue (par rpoaprt au barème 2014) :

? G1, EE, OE, EQ, OQ1 : Simc ;

? G2, GQ, AQ, OQ2 : + 0,5 % ;

? G3, GHQ, OHQ : + 0,5 % ;

? G4, GS, CE : + 0,5 % ;

? G5 : + 0,3 % ;

? G6 : + 0,3 % ;

? G7 : + 0,3 % ;

? G8 et G9 : pas d'évolution.

Article 2 - Egalité hommes-femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les enerepitrss deonvrt vlileer à ce que les neobrms d'augmentation et de pomritoon des fmeems et des hmomes soient comparables.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les prietas au présent acocrd puevnet décider de la révision de tuot ou ptirae du présent accord.

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent arccod fiat l'objet d'un dépôt dnas les ctonidoins prévues par les atcierls L. 2231-6 et L. 2231-7 du cdoe du travail.

En même tmeps que son dépôt, il fiat l'objet d'une ddamnee d'extension auprès de la driecton générale du travail.

Après avior lu et paraphé chuacne des duex paegs précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière pages ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de luer organisation.

En 2011 et 2012, les négociations n'ont pas pemirs de ccrounle un aroccd au trtie de la négociation alunelne ootariigble puor 2012 et 2013.

En 2013, les paertranies socuiax de la brhcane des ESH ont finalisé la négociation cenrocant la méthode de ccotiifaslian des rémunérations des pseonlrnes d'immeubles et de maintenance. Ils ont également décidé, à terme, de dtoer la banrhce des ESH d'une coafiatsiislcn uiqune puor l'ensemble des emplois. C'est dnas ce crade qu'un anvaent à la ctoivonnenn cttolyceie nlnootaie du 27 arvil 2000 a créé un barème uqiune de rémunérations, première musere en fvaeur de la msie en ?uvre d'une cifiaosicstlan unique.

C'est dnas ce cxtenote de daluoige soaicl intense, vtstniroloae et nauteovr que la négociation auenllne obtolriagie puor 2015 s'ouvre lros de la séance plénière de la csiioomsmn priatiare nalintoae du 11 décembre 2014.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La saioiitn économique et scaoile est complexe. Le tuax d'inflation sur 1 an est de 0,3 %.

Dans ce contexte, et malgré luers dvegceenris qunat aux ateuanoigimms des minima, la majorité des synticads de salariés a fiat vlioar la nécessité d'augmenter sleebesinnmt les puls bas sraliaes (de l'ordre de 30 ? par mios du G1 au G6) et la représentation des epyrmoleus a proposé tuot d'abord une amnoiategtun mlamaixe de 0,3 % puor les catégories G1 à G4.

A l'issue de la négociation alennlue oirboltage menée avec les oonansiirgats sncaiyleds représentatives au neaivu de la brancne des ESH le 11 décembre 2014, les saiteagrnns du présent arccod snot cnonuves de firae évoluer les rémunérations minimales.

Toutefois, préalablement il a été rappelé les pciripens suviants :

1. Les siyntdcas représentant les salariés précisent le snes de luer décision : aujourd'hui ils steianouht privilégier le caractère pectteuorr de la gilrle slilaarae qui diot bénéficier à tous, et ce, qanud bein même à luer regret, n'est-elle pas revalorisée au nveiau demandé ;

2. Les peitnreaars sociaux, dnas luer ensemble, rnmceadmnoet

aux enrrepiets rnaevelt de la ceinoovtnn cetvcilole nnataiole des ESH et puls précisément à cleels qui apliquent l'article 27, lueeql prévoit le bénéfice d'une pmire d'ancienneté, de

privilégier désormais le vmenrseet de celle-ci, chaque année, à htuaeur de 0,6 % (plutôt qu'une auitgmoeantn puor les 3 ans de 1,8 %) aifn de pnrerde en considération puls tât les ateuogomtans de cgheras supportées par les salariés.

Avenant n 9 du 22 juin 2017 relatif au barème des rémunérations minimales au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNESH
Syndicats signataires	CGT SP BATIMAT-TP CFTC FNCB CFDT SNUHAB CFE-CGC FSPSS FO

Article 1er - Barème annuel de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les rémunérations des barèmes anelnus fgnurat aux aclriets 2 des aexnns I et II de la CCN étendue du 27 arivl 2000 et ses aveatns sifucsecss snot remplacées par le barème aneul suivant.

(En euros.)

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaires minimum annuel pieofnrssnl
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	20 ? 045,32
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	21 ? 614,01
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	23 ? 735,06
16 à 18	G4, GS, CE	26 ? 305,67
19 à 21	G5	34 ? 655,15
22 à 24	G6	35 ? 847,39
25 à 27	G7	37 ? 409,80
28 à 30	G8	42 ? 847,35
31 à 32	G9	60 ? 678,72

Conformément aux atciels 2 des aexnns I et II de la CCN étendue du 27 arivl 2000, les rémunérations des barèmes anneus s'entendent y compris la gaoicfrinatn de fin d'année (art. 28.1), la pmrie de vaacnes (art. 28.2), tuot ataanvge en ntraue et teutos aeruts pmeis ou gnrtciifaiaos cneutlecorlats aynat un tlrpe caractère de fixité, de généralité et de constante. Le mantnot actualisé de la pmrie de vcaeacns (4 % du srilaae mniuum annuel psfoinneerl des 1ers nuievax de classification) est de 801,81 ?.

Article 2 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dsiospitions du présent ananevt enrrotent en vugieur à

Avenant n 10 du 14 décembre 2017 relatif au barème de rémunérations au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNESH,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC ; CFDT FCNSB ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Barème annuel de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les rémunérations des barèmes alenuns funarigt aux arlceits 2

cemoptr du 1er jveniar 2018.

Article 3 - Égalité hommes-femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les epernsiters devonrt vleiler à ce que le nobmre d'augmentations et de pnmoitoirs des fmemes et des hmeoms siot comparable.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les modalités de révision du présent accrod snot définies par les dooinipsitss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Après nootctaiifn prévue à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la paitre la puls dileintge procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes. La fédération noinltaae des ESH est mandatée par les setganirais puor efceeftur ttoeus les démarches nécessaires.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En même tpmes que son dépôt, le présent aorccd fiat l'objet d'une dndamee d'extension auprès de la dceirotin générale du travail.

Après aoivr lu et paraphé cunahce des 2 pgaes précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière pgae ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À l'issue de duex séances de négociation organisées les 17 nbvrmeoe et 8 décembre 2016, les meberms de la csooiimmsn ptrairie naiolante ne snot pas pvanures à un accrod patront rivoleaitrsroan des rémunérations malmeiins de ntore bharcne professionnelle.

Par ciruoerr du 27 février 2017, les onisinoaatgrs sidlenaycs (OS) ont interpellé la fédération des ESH en dénonçant cttee suatoitn et daanenmdt la réouverture des négociations. À l'issue d'une rnoncerte organisée le 5 arivl 2017 aevc les osgiarntaions syndicales, la fédération des ESH s'est engagée à perotr ce thème à l'ordre du juor de ses ianetnscs de gouvernance.

À l'occasion de la séance du 1er juin 2017, les snriaagteis du présent accrod ont cnvneou de fraie évoluer les rémunérations minimales.

des axennes I et II de la CCN étendue du 27 arivl 2000 et ses anveatns sifescsucss snot remplacées par le barème aneunl snaiuvt :

(En euros.)

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaires minimum annuel professionnel
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	20 095,43
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	21 668,05
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	23 794,40
16 à 18	G4, GS, CE	26 371,43

19 à 21	G5	34 741,79
22 à 24	G6	35 937,01
25 à 27	G7	37 503,32
28 à 30	G8	42 954,47
31 à 32	G9	60 830,42

Le montant actualisé de la prime de vacances (4 % du salaire minimum annuel personnalisé des primes variables de classification) est de 803,82 ?.

Article 2 - Date d'application du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2018.

Article 3 - Égalité hommes-femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les étapes des droits de salaire à ce que le nombre d'augmentations et de pourcentages des femmes et des hommes soit comparable.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes. La fédération nationale des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

Avenant n 11 du 30 janvier 2020 relatif au barème des rémunérations et prime de vacances pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNESH,
Syndicats signataires	BATMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Barème annuel de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les rémunérations des barèmes annuels figurant aux articles 2 des annexes I et II de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 et ses avenants successifs sont remplacées à compter de la date d'application visée ci-après, par le barème annuel suivant :

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	20 832,46 ?
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 209,75 ?
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 270,29 ?
16 à 18	G4, GS, CE	27 030,72 ?
19 à 21	G5	35 089,21 ?
22 à 24	G6	36 476,07 ?
25 à 27	G7	37 503,32 ?

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties au sein de la branche professionnelle ont conclu le 22 juin 2017 un avenant relatif au barème de rémunération qui entrera en vigueur au 1er janvier 2018.

À l'issue de deux séances de négociation organisées les 23 novembre et 14 décembre 2017, les signataires du présent accord ont convenu de compléter les dispositions relatives aux rémunérations aléatoires existantes en les faisant évoluer au 1er janvier 2018.

Les organisations signataires précisent que conformément aux articles 2 des annexes I et II de la CCN étendue du 27 avril 2000, les rémunérations du barème annuel s'entendent y compris la gratification de fin d'année, la prime de vacances, toutes attribuées en nature et tous les éléments ou accessoires de rémunération ayant un caractère de fixité, de généralité et de constance.

Par ailleurs, les organisations signataires rappellent que, d'après les dispositions des articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, l'employeur assure aux salariés une rémunération au moins équivalente au salaire minimum de branche (Smic).

28 à 30	G8	42 954,47 ?
31 à 32	G9	60 830,42 ?

Les rémunérations des barèmes annexés sont exprimées en euros bruts.

Article 2 - Prime de vacances
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Il est procédé à une modification de l'alinéa 1 de l'article 28.2 de la convention collective nationale du 27 avril 2000 et ses avenants successifs.

Les termes « 4 % du minimum annuel professionnel attaché au premier coefficient de l'échelle des catégories professionnelles (G1, EE, OE) » de l'article 28.2 sont remplacés par les termes « 820 ? brut ».

Le reste de l'article 28.2 est sans changement.

Le montant de la prime de vacances est d'après le champ de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

Article 3 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Égalité hommes/femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de garantir le nombre d'augmentations et de pourcentages des femmes et des hommes

siot comparable, pniarctpait à la sspseouripn des écarts de rémunération et tnaendt à remédier aux éventuelles inégalités salariales.

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Aucune spitaoliutn particulière n'a été psire puor les erttesepins de monis de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les modalités de révision du présent aocrd snot définies par les dopntsoiiiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Après ntifooitican prévue à l'article L. 2231-5 du cdoe du tairavl et à l'issue du délai d'opposition, la paitre la puls digientle procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La fédération des ESH est mandatée par les sgeratiinas puor euteefcfr tueots les démarches nécessaires.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En même tpmes que son dépôt, le présent aocrd fiat l'objet d'une dnedame d'extension auprès de la dcitorien générale du travail.

Avenant n 12 du 17 décembre 2020 relatif aux barèmes de rémunération

Signataires	
Patrons signataires	FNESH,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCNB ; FSPSS FO ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Barème annuel de rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les rémunérations des barèmes aunlnes fiurgnat aux acirtels 2 des aneenxs I et II de la CCN étendue du 27 avirl 2000 et ses atenvnas sisscefucs snot remplacées à cmepotr de la dtae d'application visée ci-après, par le barème anuenl siavunt :

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaires annuels professionnels
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	21 039,54 ?
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 387,43 ?
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 464,45 ?
16 à 18	G4, GS, CE	27 274,00 ?
19 à 21	G5	35 352,38 ?
22 à 24	G6	36 804,35 ?
25 à 27	G7	37 690,84 ?
28 à 30	G8	43 169,24 ?
31 à 32	G9	60 830,42 ?

Les rémunérations des barèmes alnunes snot exprimées en eorus bruts.

Article 2 - Prime de vacances

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le mtonnat de la prmie de vacceans (art. 28.2) de la cenniovotr

Après avior lu et paraphé cuchane des pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière pgae ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À l'issue de duex séances de négociation organisées les 28 nemborve 2019 et 16 jvainer 2020, les sangieirats du présent aocrd ont cnovne de fraie évoluer les doponisitss rivetleas aux rémunérations anleentus mnemialls alleipcpabs au sien de la bnarhce ploilersnnefose puor 2020.

Cette négociation fiat suite aux tvraaux menés au corus de l'année 2019 par les mrembes de la cisoimosmn ptraiaire nationale, avec l'appui d'un caenibt d'études spécialisé, ptnoart sur la stioituan des rémunérations au sien de la bachrne poesfesonirllne des enitrsopers sceloias puor l'habitat.

Pour la préparation de luers pioanerchs négociations realvites aux rémunérations minimales, les peirtas siteargnais s'engagent à enihrcr les données à luer dsioipotsin sur l'évolution économique et la siuotatn de l'emploi au sien de la branche, et à piratr ntmmeoat des icuidenrats pré-identifiés par ce tairavl d'étude.

Les prtieas sergainitas s'engagent en 2020 à inietir un taavrl d'opportunité de révision des cscaiosfnitilas de la branche, avec puor pceivetsrpe notamment, une mirueelle atoatliricun entre les nuviaex aegtns de maîtrise et cadres, et la msie en palce d'une glirle unique aucirnlta la cfclstisiaaion des plnrenoses d'immeubles/maintenance et clele des pneenslros administratifs.

cvlltieoce noatliane du 27 avirl 2000 est actualisé et fixé à 830 ? brut.

Article 3 - Égalité hommes/femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les enptiesrers dvrnoet vleiler à ce que le nbrmoe d'augmentations et de piotnromos des femmes et des hoemms sinoet comparables, pncinarrat à la spespsuion des écarts de rémunération et tnaendt à remédier aux éventuelles inégalités sarllieas constatées.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Aucune siitputaoln particulière n'a été pirse puor les epeserintrs de monis de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avaannt eernttra en vigueur à cemotr du 1er jiaenvr 2021.

Article 6 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les modalités de révision du présent aocrd snot définies par les dotsiioinsps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Après nfiiioacottn prévue à l'article L. 2231-5 du cdoe du trvail et à l'issue du délai d'opposition, la pitare la puls dlgtgienie procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La fédération des ESH est mandatée par les seiranigats puor

effectuer toutes les démarches nécessaires.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

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

Avenant n° 13 du 27 janvier 2022 relatif au barème de rémunérations annuelles minimales

Signataires	
Patrons signataires	FNESH,
Syndicats signataires	BATI MAT TP CTFC ; CFDT FCNB ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Barème annuel de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les rémunérations des barèmes annuels figurant aux articles 2 des annexes I et II de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 et ses avenants successifs sont remplacées à compter de la date d'application visée ci-après, par le barème annuel suivant :

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	21 670,56 ?
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 947,11 ?
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 953,74 ?
16 à 18	G4, GS, CE	27 819,48 ?
19 à 21	G5	35 882,66 ?
22 à 24	G6	37 172,40 ?
25 à 27	G7	38 067,74 ?
28 à 30	G8	43 600,93 ?
31 à 32	G9	61 745,92 ?

Les rémunérations des barèmes annuels sont exprimées en euros bruts.

Le montant de la prime de vacances (art. 28.2) de la convention collective nationale du 27 avril 2000 est maintenu à 830 ? brut.

Article 2 - Égalité hommes/femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les entreprises doivent veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soient comparables, proportionnellement à la sous-représentation des écarts de rémunération et tendent à remédier aux éventuelles inégalités salariales constatées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À l'issue de deux séances de négociation organisées les 3 et 17 décembre 2020, les signataires du présent accord ont convenu de faire évoluer les dispositions relatives aux rémunérations annuelles minimales applicables au sein de la branche de la métallurgie pour 2020.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Aucune disposition particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2022.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail et à l'issue du délai d'opposition, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La Fédération des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'issue de quatre séances de négociation organisées les 8 décembre, 15 décembre 2021, 6 janvier et 27 janvier 2022, les signataires du présent accord ont convenu de faire évoluer les dispositions relatives aux rémunérations annuelles minimales applicables au sein de la branche de la métallurgie pour 2022.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 22 janvier 2001

En vigueur en date du 6 févr. 2001

Airclte 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eelyoprmus et tuos les salariés cpoirms dnas son champ d'application, les dosiiospns de la cniotnevon cveocitlle nantialoe des pnoeersnls des sociétés ayoenmms et ftanodnios d'HLM du 27 aivr 2000, à l'exclusion :

- des teemrs : " suaf lceeminneit puor ftaue gvrae " fuarngit à la première prahse du peeimrr alinéa du prgpharaae 28.1 de l'article 28 de la première ptiare ;

- du denirer alinéa du sous-paragraphe 3.2 du pargaparhe 3 de l'annexe II de la deuxième ptirae ;

- du mbmere de parse : " dès sa raionnsacesnce par l'autorité ministérielle ou, le cas échéant, l'entrée en vueigur du décret prévu par l'article L. 212-4 du cdoe du taravil " du deuxième alinéa du sous-paragraphe 5.3 du phraaprgae 5 de l'annexe II de la deuxième piatre ;

- des terems : " ou en vioe de rnnoansscieace " fanriugt au pimeerr terit du pmierer alinéa du sous-paragraphe 5.4.5 du pgrparhaae 5.4 de l'article 5 de la troisième partie.

Le deinerr alinéa de l'article 2 de la première piarte est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 (3e alinéa) du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 3 de la première pirtae est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Le peremir alinéa du pahrpagrae a de l'article 4.0 de la première patrie est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-8 (3e alinéa) du cdoe du travail.

La première parse du quatrième alinéa de l'article 6 de la première prtiae est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 236-9 (paragraphe I) du cdoe du travail.

Les pnotis a et c de l'unique alinéa du pahraragpe 4 de l'article 7 de la première ptriae snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 (1er alinéa) du cdoe du travail.

L'article 9 de la première ptirae est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 311-1 du cdoe du travail.

Le primeer terit du troisième alinéa de l'article 19 de la première pirtae est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 351-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Le paparahrge itdcnruiotf de l'article 22 de la première prtiae est étendu suos réserve de l'application des alceitrs L. 212-4-3 et L.

771-1 du cdoe du travail, en tnat que, s'agissant des salariés ne reeanvlt pas de l'article L. 771-1, cuex à tmpes pireatl ne peuevnt légalement pas être soimus au régime des astreintes.

Le deuxième alinéa du pgprhraaae 22.4 de l'article 22 de la première pitrae est étendu suos réserve de l'application des alcretis L. 212-4-2 et suivants, et L. 771-1 du cdoe du travail, puor la même riason qu'indiqué à l'alinéa précédent.

Le quatrième alinéa de l'article 29 de la première paitre est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeavinv 1978 (art. 7 de l'accord niaotanl infsnprnoetieorsel annexé).

L'article 32 de la première pritae est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 de la coinotvnen coeltilcve nltoainae de rtareetis et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947 modifiée.

Le pgaahrpape 33.2 de l'article 33 de la première pairte est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (2e alinéa) du cdoe du travail.

Le barème meesnul furigant en fin du pagarhpape 2 de l'annexe I de la deuxième prtiae est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jaienvr 2000 et des disostipnois réglementaires rieelatvts au slaraie mmiuinm de croissance.

Le barème munseel furiagnt en fin du phparaagre 2 de l'annexe II de la deuxième priate est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jvneair 2000 et des dsponiioists réglementaires raeielvts au saailre mnumiim de croissance.

Le barème mseunel fgnuairt en fin du pparagrahe 2 de l'annexe III de la deuxième pratie est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jineavr 2000 et des dinpissioots réglementaires raleevtis au silraae mniimum de croissance.

Le premier triet du deuxième alinéa de l'article 1er de la troisième prtiae est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de l'accord nainatol insfoeprtoenirsnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Le denrier alinéa du sous-paragraphe 5.4.5 du parhgpaare 5.4 de l'article 5 de la troisième prtiae est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 981-10 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du paphgraare 8.1 de l'article 8 de la troisième pirate est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 (1er alinéa) du cdoe du travail.

Les axnnees raitelvs à la bruose de l'emploi de la quatrième praitie snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 311-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des effets et sntocais de la cnotoeinvn ciltclvoee susvisée est fitae à dater de la paitbolcuin du présent arrêté puor la durée retsnat à cuiorr et aux citndnioos prévues par ltdiaa convention.

ARRETE du 10 mars 2003

En vigueur en date du 10 mars 2003

Alirtce 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eoypuelmrs et tuos les salariés ciropms dnas le camhp d'application de la ceovnton coilclevte naontalie des pneeroslms des sociétés aynoemns et fntoindoas d'HLM du 27 arivl 2000, tel qu'étendu par arrêté du 22 jianevr 2001, les doipsiitnoss de l'avenant n° 2 du 6 décembre 2002 (salaires) à la cnttvooein coilclevte susvisée.

Les barèmes menuleess des acletirs 1er, 2 et 3 snot étendus suos réserve du rspecet des doopitsiisns de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jinevar 2000 modifiée iautnanrst une gaastrie mluenslee de rémunération.

ARRETE du 30 mars 2005

En vigueur en date du 9 avr. 2005

Atrlice 1er

Snot rundeess obligatoires, puor tuos les eumopryels et tuos les salariés cimpors dnas le champ d'application de la ctiennovon ctcvelloie ntnaiolae des pesonlerns des sociétés anmyoens et fainootnds d'HLM du 27 avirl 2000, tel qu'étendu par arrêté du 22 jaevnir 2001, les dsiinopiotss de l'avenant n° 3 du 10 décembre 2004 (salaires) à la ctnoievonm covcettlie susvisée.

Les barèmes mnulsees des aicrltes 1er, 2 et 3 snot étendus suos réserve de l'application des doonisistps de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jenavir 2000 modifiée inarstaunt une gtanirae mnelelsue de rémunération.

ARRETE du 20 janvier 2006

En vigueur en date du 31 janv. 2006

Atcirle 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les elmopeuryes et tuos les salariés coiprms dnas le camhp d'application de la cnoeovintn cvlctloee nntaloiae des prnoeesls des sociétés aynnmeos et fiodntoans d'HLM du 27 aivrl 2000, tel qu'étendu par l'arrêté du 22 jvaneir 2001, les dnisipotioss de l'accord du 30 mai 2005 sur la fiaromotn plsoienlnesorfe tuot au lnog de la vie cocnlu dnas le cdare de la cetinnvoo cilcolteve susvisée.

Le pmrieer alinéa du scond pgprhaaare du pnoit e (Transférabilité du DIF) du 2.1 (Le driot ieuddvinil à la formation) de l'article 2 (Formations à l'initiative du salarié aevc l'accord de l'employeur) est étendu suos réserve de l'application des

Altcire 3

Le dieeurctr des riatolnes du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oiefcfil de la République française.

Fiat à Paris, le 22 javenir 2001.

Acrtile 2

L'extension des eetffs et stcainnos de l'accord susvisé est fiata à daetr de la pibitluacon du présent arrêté puor la durée rnsaett à cuoirr et aux coodiinnts prévues par ledit accord.

Aitcrle 3

Le dectreur des rienolats du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul officeil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au BletiuIn ofifeicl du ministère, flicacsue cnoteninovs cveeotclils n° 2003/01, dosiilpnbe à la Dtceiroin des Jonuurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Alirtce 2

L'extension des eetffs et scioatnns de l'accord susvisé est faite à daetr de la pauliotcbn du présent arrêté puor la durée rsatnet à ciorur et aux ciitondnos prévues par ledit accord.

Aictrle 3

Le dritceeur des rnoitales du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl oiffecil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Betuilln oceiiffll du ministère, flicaucse cnvnenooits ceioectlvls n° 2005/1, dipioblbnse à la Ditioecrn des Juonraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 7,50 Euros.

diiisosontps de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail, qui prévoient les modalités de rspecet de l'utilisation de la ctubtiroonin de 0,5 %, versée aux OPCA, et due au tirte des cnatrots et des périodes de poslfrtnissinooeaain et du doit idednviuil à la formation.

Le d (Rémunération) de l'article 3 (Contrats de professionnalisation) est étendu suos réserve de l'application des dosinsoiitps des arelicts L. 981-5 et D. 981-1 du cdoe du taravil dnot la cmboaisonsin définit un pheaclnr légal de rémunération.

Alirtce 2

L'extension des eeffts et sotnncias de l'accord susvisé est fitae à detar de la paioblctitun du présent arrêté puor la durée rtsaet à coirur et aux citodnnois prévues par lidet accord.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 12 mai 2006

En vigueur en date du 25 mai 2006

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés membres dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des sociétés anonymes et fondatrices d'HLM du 27 avril 2000, tel qu'étendu par l'arrêté du 22 janvier 2001, les dispositions de l'avenant n° 4 du 12 décembre 2005, portant révision des rémunérations minimales, à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 20 octobre 2006

En vigueur en date du 1 nov. 2006

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés membres dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des sociétés anonymes et fondatrices d'HLM du 27 avril 2000, tel qu'étendu par l'arrêté du 22 janvier 2001, les dispositions de l'accord du 18 mai 2006, relatif au régime des cotisations de la sécurité sociale, en vertu de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 25 avril 2007

En vigueur en date du 4 mai 2007

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés membres dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des sociétés anonymes et fondatrices d'HLM du 27 avril 2000, tel qu'étendu par l'arrêté du 22 janvier 2001, les dispositions de l'avenant n° 5 du 7 décembre 2006 relatif aux rémunérations minimales, à la convention collective susvisée.

Article 2

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2005/26, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et stipulations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2006/1, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et stipulations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2006/25, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et stipulations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2007/7, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150)

JORF n°0130 du 29 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000, tel qu'étendu par arrêté du 22 janvier 2001, les dispositions de :

- l'avenant du 22 juin 2017 relatif à la mise en conformité de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2135-10 du code du travail relatif au recouvrement par l'URSAFF de la contribution légale.

Les articles 15, 17 et 22 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

L'article 38 est exclu de l'extension dans la mesure où il propose une mise à jour de la convention collective sur les dispositions issues de la loi du 25 juin 2008 qui sont désormais obsolètes du fait de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'alinéa 3 de l'article 27 de la convention collective, tel que figurant en annexe, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un élément de salaire (prime d'ancienneté) et qu'elles conditionnent leur réduction ou suppression, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée, les articles 28.1 et 28.2 de la convention collective, tels que figurant en annexe, sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des éléments de salaire (gratification de fin d'année et prime de vacances) et qu'ils sont définis comme des montants minima qui s'imposent, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée, l'article 28.3 de la convention collective, tel que figurant en annexe, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des accessoires de salaire et qu'ils sont définis comme des montants minima qui s'imposent, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

- l'avenant rectificatif du 23 novembre 2017 à l'avenant du 22 juin 2017 relatif à la mise en conformité de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 24 de la convention collective, tel que figurant en annexe, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/33 et n° 2018/8, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 août 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150)

JORF n°0197 du 12 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000, tel qu'étendu par arrêté du 22 janvier 2001, les stipulations de l'avenant n° 11 du 30 janvier 2020 relatif aux barèmes de rémunération, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000, tel qu'étendu par arrêté du 22 janvier 2001, les stipulations de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- TP Technicien métreur réhabilitation de l'habitat- 1268 - Ministère du travail
- Chargé(e) d'accueil- 28739 - Ecole française d'hôtesse et de tourisme
- Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en ESS-28720 - CNAM
- Master Economie Appliquée (EA)-30149 - Ministère de l'enseignement supérieur.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la branche des entreprises sociales pour l'habitat (n° 2150)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000, tel qu'étendu par arrêté du 22 janvier 2001, les stipulations de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000, tel qu'étendu par arrêté du 22 janvier 2001, les stipulations de l'avenant n° 3 du 21 mars 2019 à l'accord du 19 juin 2007 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2021 portant modification de l'arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la branche des entreprises sociales pour l'habitat (n° 2150)

JORF n°0053 du 3 mars 2021

Article 1

A l'article 1er de l'arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la branche des entreprises sociales pour l'habitat, les mots : « les stipulations de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance » sont remplacés par les mots : « les stipulations de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance ».

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 15 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150)

JORF n°0087 du 13 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000, tel qu'étendu par arrêté du 22 janvier 2001, les stipulations de l'accord cadre du 19 juin 2007 en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2008/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

