

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2150

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : 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.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 15 du 7 janvier 2026 relatif au barème de rémunérations minimales

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635331

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635331

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 00:07

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

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

Article 2	•
Article 1	•
Article 3	•
Article 2	•
Article	•
Article 1	•
Article	•

Avenant : Classifications et dispositions spécifiques aux personnels d'immeubles et de maintenance Annexe II •

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Notice d'utilisation des fiches "Postes à pourvoir" et "Demande d'emploi" (Bourse de l'emploi) Notice du 27 avril 2000 •

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

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

Article	•
---------	---

Avenant : Annexe II du 27 avril 2000 relative à la méthode d'évaluation des emplois (classifications) •

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Adhésion par lettre du 6 mars 2006 de la fédération construction et bois CFDT la convention collective des sociétés anonymes et fondations c

Article	•
---------	---

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

Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article	•

Article •

Avenant : Accord du 3 juillet 2009 relatif à la non-discrimination et à la gestion des carrières •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Avenant : Avenant n° 1 du 12 avril 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant : Accord du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 3 •

Article •

Avenant : Avenant du 23 novembre 2017 rectificatif de l'avenant du 22 juin 2017 portant mise en conformité de la convention collective nationale •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article •

Article •

Avenant : Accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 7 •

Article •

Article •

Article •

Avenant : Accord du 12 juillet 2024 relatif à la détermination des catégories objectives •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article •

Avenant : Avenant du 11 octobre 2024 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article •

Article •

Avenant : Avenant du 11 octobre 2024 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article •

Avenant salaires : Avenant n° 7 du 12 décembre 2008 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009 •

Article •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Avenant n° 2 du 16 décembre 2009 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux salaires •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 16 décembre 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2010 •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Avenant salaires : Avenant n° 3 du 17 janvier 2011 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011 •

Article •

Article •

Article •

Avenant salaires : Avenant « Salaires » n° 5 du 17 décembre 2013 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant salaires : Avenant n° 6 du 17 décembre 2013 relatif aux barèmes de rémunérations annuelles au 1er janvier 2014 •

Article 1er •

Article 2 •

Article •

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 11 février 2015 relatif au barème des rémunérations minimales pour l'année 2015 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Article •

Avenant salaires : Avenant n° 9 du 22 juin 2017 relatif au barème des rémunérations minimales au 1er janvier 2018 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article •

Avenant salaires : Avenant n° 12 du 17 décembre 2020 relatif aux barèmes de rémunération •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : 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.

ART.

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

1. Recherche d'harmonisation des régimes indemnitaires des différentes catégories de salariés ;
2. Valorisation des spécificités des emplois des personnels d'immeubles et ouvriers dans une classification adaptée ;
3. Clarification et innovation en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
4. Amélioration des conditions d'exercice des mandats nationaux des délégués syndicaux employés dans les SA HLM ;
5. Révision de dispositions diverses en tenant compte notamment des nouvelles dispositions législatives actualisées.

A l'issue de 5 ans de négociations, les compromis trouvés sur chacun des points se rattachant à ces objectifs s'intègrent dans la structure et l'organisation générale du texte dénoncé le 20 décembre 1996 dont la majeure partie pouvait être reprise dans une nouvelle convention collective. C'est pourquoi le texte ci-après se présente sensiblement dans la même forme que le précédent tout en comprenant 4 parties :

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

-une deuxième partie comportant des annexes correspondant 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 leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;

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

-une troisième partie constituée par l'accord collectif sur la formation professionnelle et l'emploi applicable dans la branche et comportant ses règles propres et autonomes de révision et de dénonciation ;

-une quatrième partie constituée par les annexes techniques de diverses dispositions de cette convention collective nationale (ex : fiches " poste à pourvoir " et " demande d'emploi de la bourse de l'emploi, annexes de la classification des emplois d'immeubles, etc.).

2° Les classifications d'emplois et les définitions de tâches contenues dans chacune des annexes constituent des documents généraux dont l'application stricte et littérale ne peut être invoquée pour refuser d'effectuer temporairement 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 classifications conventionnelles.

Les qualifications particulières et les modifications retenues par les sociétés devront faire l'objet d'une classification concordante 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 incombant à chacun. Ces fonctions peuvent, pour un même emploi, être différenciées d'une société à l'autre : chaque société organise en effet ses propres services sans être soumise à des règles précises en la matière.

C'est lors du recrutement que la direction 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 maintenir l'emploi ou les nécessités du service peuvent conduire à proposer à un salarié une affectation différente de ses attributions 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 classifications participent pleinement à l'objectif légal confié aux partenaires sociaux de la branche de réguler la concurrence des entreprises relevant 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.

ART.
1

La présente convention, règle les rapports entre les sociétés anonymes et fondations d'HLM et leur personnel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Le champ professionnel d'application de la convention s'étend aux sociétés anonymes et fondations d'HLM dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles L. 422-1 et L. 422-2 du code de la construction et de l'habitation et auxquelles l'INSEE attribue le plus souvent les codes NAF 41.10A et 68.20A.

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).

ART.
2

La présente convention collective s'appliquant à l'ensemble des personnels et 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 accusé de réception.

La convention dénoncée continuera de s'appliquer jusqu'à conclusion d'une nouvelle convention ou à défaut pour une période maximale de 1 an.

La partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet portant 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 envisagera une révision de portée limitée, elle pourra présenter sa demande sans que celle-ci entraîne la dénonciation de la convention.

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

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 remet également un exemplaire de la convention et de ses avenants 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 minimal 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 demeure applicable aux salariés pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de dénonciation ; les effets de cette dénonciation sont régis par les textes en vigueur.

ART.
3

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

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

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

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

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

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

a) Pour favoriser une diffusion de l'information le plus largement possible, chaque société dans laquelle existe une représentation syndicale mettra à disposition de chaque section syndicale un panneau permettant l'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de l'entreprise regroupant au moins 10 salariés (agences, antennes, ateliers, etc.). Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la communication sera remis à l'employeur.

Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la distribution des informations émanant des organisations syndicales fera l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise. En cas d'échec des négociations la distribution de ces informations leur sera transmise par courrier à concurrence de 2 envois 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 moderne informatique, par courriel et site intranet syndical ou tout autre moyen moderne en conformité avec l'évolution technique informatique.

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

c) Feront l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise, la mise à disposition de la ou des sections syndicales de locaux, leur aménagement, ainsi que leur dotation en matériel dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi.

d) Pendant leur temps de travail, à concurrence d'une heure par trimestre, les salariés peuvent assister aux réunions des organisations syndicales reconnues 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 une 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 section syndicale disposera 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 disposant ou non d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical à assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus.

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

Les absences correspondantes ne seront 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 CHSCT fera l'objet d'une négociation collective d'entreprise.

Article 4.1 Formation syndicale (1)

Dans les sociétés occupant au moins 10 salariés, le congé de formation économique, sociale et syndicale auquel peut prétendre tout salarié est régi par les [articles L. 3142-7](#) et suivants du code du travail. Le taux de rémunération est porté à 0,16°/° du montant, entendu au sens du I de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Le doublement 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 stagnation éventuelle, pendant 5 ans, du salaire de base.

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 4.3 Heures de délégation

Le temps occasionné pour l'exercice des mandats syndicaux et électifs dans le cadre de l'organisme sera pris en charge par la société, dans la limite du crédit d'heures rémunérées tel qu'il résulte de la législation 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 contrevient pas au droit relatif à l'usage des crédits d'heures.

Pour tenir compte de la dispersion fréquente des personnels 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 maintien du salaire prévu par la loi dans le cas d'absences permettant de participer notamment à des instances de formation ou à la négociation collective d'entreprise est étendu aux absences justifiées par la participation aux séances de négociation collective nationale tenues au niveau de la branche professionnelle mais hors du cadre d'une commission paritaire nationale.

Négociation collective

Pour préparer effectivement 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 coordination équivalent à la durée prévue de la rencontre paritaire de négociation tenue, au niveau de la branche, dans le cadre d'une commission nationale paritaire ou d'un groupe paritaire de négociation collective.

Information des partenaires sociaux

Les membres, titulaires et suppléants des commissions paritaires de la branche qui ne recevraient pas, par ailleurs, les publications périodiques de l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat (actualités habitat, etc.), y seront abonnés, par les soins du secrétariat des commissions paritaires.

Ces mêmes membres seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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 toutes 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 principe 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 constituent 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) Dispositions communes

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 protections spéciales accordées par la loi notamment en matière de licenciement.

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 principalement de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, et veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Lorsqu'un risque grave est constaté dans la société, 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.

Article 7.1. Missions et composition [\(1\)](#)

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

La commission paritaire nationale exerce toutes les missions d'intérêt général que lui a confiées 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 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 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 sociales pour l'habitat pour le collège employeur.

Article 7.2. Organisation

Présidence.

La commission paritaire nationale est présidée alternativement pendant 6 mois 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. Mais dans ce dernier cas, il assiste aux réunions sans avoir voix délibérative.

Article 7.3. Fonctionnement [\(1\)](#)

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

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

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

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

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, obligatoirement diffusé à tous les membres titulaires et suppléants par courriel, ainsi qu'à chaque société adhérente à la fédération des entreprises sociales pour l'habitat qui devra les communiquer aux délégués du personnel, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

La fédération des entreprises sociales pour 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 avenants établis pour les besoins administratifs 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.

Article 7.4. Compétence

La commission paritaire nationale a pour vocation de :

- a) définir son calendrier annuel de négociation, étudier et conclure tout accord intéressant le personnel et décider des modifications ou améliorations qui peuvent être apportées à la présente convention, soit qu'elle ait été saisie, soit que ces représentants en prennent l'initiative ;
- b) statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application du texte de la présente convention et définir les procédures conventionnelles de conciliation ;
- c) négocier la rémunération minimale des personnels.
- d) observer et étudier la mise en œuvre de la convention collective nationale.

Article 7.5. Procédure

La commission paritaire nationale se réunit obligatoirement trois fois par an 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 2 organisations syndicales signataires de la convention 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.

Article 7.6. Participation des personnels à la commission paritaire nationale

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la commission paritaire nationale en qualité de membre titulaire ou suppléant, aucune retenue ne doit être opérée sur sa rémunération et ses accessoires.

*(1) Articles étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

**ART.
8**

La commission paritaire nationale statuant en tant que commission paritaire d'interprétation est saisie des cas litigieux à la requête de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit les examiner à sa plus prochaine session qui se tiendra dans un délai de 2 mois à dater de la réception de la demande.

Elle peut aussi traiter une demande d'avis d'une juridiction compétente sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle.

Les litiges sont réglés par la commission paritaire d'interprétation sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux que les parties conservent le droit de saisir.

**ART.
9**

Une bourse de l'emploi est créée au sein de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

Article 9.1

Les objectifs sont les suivants :

- maintenir et accroître la vitalité de la branche professionnelle en faisant face aux problèmes de restructuration et de reconversion ;
- favoriser une certaine mobilité dans la branche susceptible d'enrichir l'expérience professionnelle des individus et les pratiques des organismes ;
- permettre une prise en compte des aspirations des salariés.

Article 9.2

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 parties signataires demandent que les entreprises de la branche communiquent les postes à pourvoir à la bourse de l'emploi. Celles-ci n'aura de réelle efficacité que si chacun y apporte son concours de façon active.

Article 9.3

La fédération des entreprises sociales pour l'habitat assure le fonctionnement de la bourse de l'emploi et exerce un rôle d'intermédiaire entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Des formulaires " poste à pourvoir " et " demande d'emploi " ont été mis au point dans le cadre de l'accord collectif figurant dans la troisième partie ci-après. Ils sont reproduits dans la quatrième partie de la présente convention collective.

Une notice d'emploi des formulaires précise la procédure à suivre dans la rédaction des offres et demandes et dans le traitement des informations.

Le caractère confidentiel des renseignements figurant sur les fiches " demande 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 renseignement ne peut être pris sans l'accord de l'intéressé(e).

Article 9.4

La commission paritaire emploi et formation veille au fonctionnement régulier de la bourse de l'emploi.

Un compte rendu sur les résultats de la bourse de l'emploi est présenté chaque semestre aux membres de cette même commission.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

NOTA

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 311-1 d code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

ART.
10

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 notamment 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 notamment dans lequel la fonction de l'intéressé est nettement définie ainsi que son mode de rémunération, sa classification, son lieu de travail et 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 correspondant à l'emploi qu'il occupe et qui est défini à l'annexe spécifique à chaque catégorie de personnel. Le coefficient hiérarchique et sa qualification ainsi que l'intitulé de la présente convention collective doivent figurer sur son bulletin de paie.

Toute modification dans la fonction entraînant un changement de rémunération ou de classification fait l'objet d'une notification par écrit après accord entre les parties.

Pour un travail exceptionnel ou un remplacement temporaire, il pourra être fait appel à du personnel sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le recours au travail précaire pour un poste déterminé ne peut être considéré que comme un palliatif limité dans le temps.

Le recrutement est subordonné aux résultats de la visite médicale prévue par la loi.

ART.
11

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

- 1 mois pour les employés, les ouvriers et le personnel d'immeubles relevant du premier coefficient hiérarchique de chacune des classifications ;
- 2 mois pour les employés, les ouvriers, et le personnel d'immeubles relevant des autres coefficients hiérarchiques ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres. Le renouvellement de la période d'essai est possible dans la limite de 2 mois.

Toutefois, s'il s'agit d'employés, d'ouvriers, de personnel d'immeubles, d'agents de maîtrise ou de cadres présentant de sérieuses références ou des qualifications techniques reconnues, l'essai qui est exigé pourra être réduit ou supprimé par l'employeur.

Le salarié maintenu en fonction à la 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 leur 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.

ART.
12

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 la profession ainsi que du niveau des connaissances au moment du recrutement et des capacités réelles de l'intéressé à remplir le nouveau poste.

ART.
13

Un accord collectif de branche portant sur la formation et l'emploi fait l'objet de la troisième partie de la présente convention.

ART.
14

En cas de faute professionnelle, d'absences non motivées ou réitérées, 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.

ART.
15

Si l'employeur estime qu'il y a faute grave, il peut prononcer la mise à pied conservatoire 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 limites 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.

ART.
16

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

ART.
17

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.

ART.
18

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'[article L. 1233-5](#) du code du travail, tiendra compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des charges de famille en particulier celles des parents isolés et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés.

ART.
19

La retraite complémentaire applicable aux membres du personnel bénéficiant d'un coefficient 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'HLM 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 paragraphe 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 conventionnellement à l'article 33 ci-dessous.

ART.
20

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

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

ART.
21

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.

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 horaire 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 seront tenus d'être joignables 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 consignes connues.

Durant ce temps d'astreinte, ils ne devront pas exécuter de travail effectif (comme des rondes, par exemple) et ils devront être libres de vaquer à leurs occupations personnelles.

Article 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 immeubles que ceux dont les salariés sont chargés habituellement.

La programmation individuelle des astreintes sera effectuée après concertation entre 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.

Article 22.3

Compensation 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 accessoire du contrat de travail peut être, en tout ou en partie, la contrepartie de cette astreinte 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 pourra pas être inférieure aux planchers 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 le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés ;

- en cas de compensation financière en espèces ou en nature ; 12 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors la gratification de fin d'année et la prime de vacances, du 1er coefficient hiérarchique de la catégorie d'emplois correspondante (G1, EE, OE), ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

Article 22.4

Contreparties des interventions

Lorsque le salarié placé en astreinte est appelé à intervenir pour un travail effectif au service de la société, le temps correspondant 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 recevront un paiement de ces heures conforme au régime légal ou conventionnel applicable dans la société pour les heures supplémentaires et les salariés à temps partiel recevront un paiement de ces heures dans les conditions légales ou conventionnelles applicables au régime des heures complémentaires.

Toute intervention effectuée pour organiser 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 immeubles donnera lieu à repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, si elle a eu pour effet de suspendre le repos quotidien légal ou le repos hebdomadaire.

ART.
23

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 salaire 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.

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 plus être modifiés, sauf circonstances exceptionnelles.

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

En cas de rappel 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.

ART.
24

Des congés spéciaux avec traitement seront accordés à tout le personnel dans les circonstances 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 notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié, ou du partenaire auquel 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 doivent être pris dans les 15 jours de l'événement.

Si le salarié se trouve en congé normal, le nombre de jours de congés correspondant au congé spécial est reporté dans le droit à congé du salarié.

Pour la bonne marche 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 route aller-retour peut s'ajouter au congé proprement dit, délai soumis 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.

ART.
25

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.

ART.
26

La rémunération minimale brute garantie correspondant à chaque emploi défini dans les classifications est fixée dans les annexes de la deuxième partie de la présente convention.

Après 3 ans révolus d'ancienneté au même coefficient 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 progressera ensuite par périodes triennales sans pouvoir excéder toutefois un certain pourcentage de cette base de calcul qui exclut toute prime ou gratification, tout avantage en nature et toute heure supplémentaire.

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 maintenant tout ou partie des salaires 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 effectivement perçu reste le 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 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.

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

1° L'ancienneté retenue lors de la mise en oeuvre 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 paliers conventionnels de changement de taux (3 ans = 1,8 %, 6 ans = 3,6 %, 9 ans = 5,4 %, 12 ans = 7,2 %, 15 ans = 9 %, 18 ans = 10,8 %).

Article 28.1**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 fixerait 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, ladite gratification 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 principal pris pendant la période légale des congés (1er mai - 31 octobre) sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait 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 versaient 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.

Dès lors qu'un salarié aura acquis une ancienneté de service conclu variant en fonction de son coefficient hiérarchique dans les conditions suivantes :

- 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 seront 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 ouverture 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 nette supérieure à celle qu'il reçoit lorsqu'il est présent.

Cette indemnité conventionnelle 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, chacune de ces durées 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 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.

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 souscrits par le salarié à ses frais.

ART. 31 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 souscrits par le salarié à ses frais.

ART. 32 Lors du décès d'un membre du personnel et à défaut d'assurance groupe contractée par l'organisme, une allocation est versée au conjoint ou concubin notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié décédé, ou au partenaire 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 identiques 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 retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiée (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

NOTA

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

ART. 33 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 seuils suivants. Cette indemnité sera égale et/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.

ART. 34 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 ininterrompus au service de la société recevra 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 ininterrompu dans la société à une indemnité se substituant à celle définie 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 ininterrompu 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 partie variable du salaire à prendre en considération sera calculée selon la législation en vigueur.

*(1) Les modifications apportées par l'article 38 de l'avenant du 22 juin 2017 sont exclues de l'extension dans la mesure où l'article 38 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.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

**ART.
35**

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 production 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 automobile personnel ne pourra être supérieur au montant du barème reconnu par la direction 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 indemnisations 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 ralliement.

Elle n'est pas due lorsque :

- le salarié prend effectivement son repas à domicile ;
- il existe un local équipe sur le chantier ;
- le repas est pris en charge financièrement par l'employeur ;
- il est fourni au personnel des tickets-restaurant.

La prime de panier est égale à 2 fois la valeur du minimum garantie, tel qu'il est fixé chaque année par l'ACOSS (Agence centrale des organismes de sécurité sociale).

**ART.
36**

La fourniture et le renouvellement des vêtements de travail de base nécessaire à l'exercice des fonctions du salarié, ainsi que les équipements de protections individuelles de sécurité et d'hygiène sont à la charge de la société. La nature des protections ainsi que leurs fréquences de renouvellement seront discutées dans chaque entreprise avec le CHSCT ou à défaut avec les représentants du personnel.

**ART.
37**

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.

A défaut de représentants du personnel, la liste annuelle des modifications apportées à la convention collective est communiquée aux salariés.

**ART.
38**

Chaque société anonyme et fondation d'HLM dépourvue d'accord d'intéressement engagera les démarches internes appropriées et conformes aux textes légaux en vigueur pour tenter de conclure un tel accord au bénéfice de l'ensemble du personnel.

**ART.
39**

Chaque société anonyme et fondation d'HLM dépourvue de régime de prévoyance et de complémentaire maladie bénéficiant à l'ensemble du personnel engage les démarches appropriées à la mise en place d'un tel dispositif.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 15 du 7 janvier 2026 relatif au barème de rémunérations minimales

ART. 1er 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	24 599,54 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	25 586,99 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	27 244,72 €
16 à 18	G4, GS, CE	30 195,27 €
19 à 21	G5	38 133,95 €
22 à 24	G6	40 318,01 €
25 à 27	G7	46 776,54 €
28 à 30	G8	53 305,70 €
31 à 32	G9	65 261,78 €

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 portée à 900 € brut à compter de la date d'application du présent accord.

ART. 2 Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soient comparables, participant à la suppression des écarts de rémunération et tendant à remédier aux éventuelles inégalités salariales constatées.

ART. 3 Aucune stipulation 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](#).

ART. 4 Le présent avenant entrera en vigueur et sera donc applicable à compter du 1er janvier 2026. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5 Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

ART. 6 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.

ART. 7 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.

ART.

Cet accord de branche s'inscrit dans la continuité du dialogue engagé avec les organisations syndicales depuis le début de l'année 2025 sur le pouvoir d'achat des salariés, dans un contexte marqué par un environnement économique contraint pour les entreprises de la branche.

Il modifie les dispositions en vigueur applicables depuis le 1er janvier 2024.

À l'issue de quatre séances de négociation organisées les 15 octobre, 6 novembre, 3 décembre et 17 décembre, les signataires ont convenu de faire évoluer les rémunérations annuelles minimales applicables en 2026, en prévoyant notamment d'une part, de redonner une certaine élasticité à la grille de classification afin d'éviter un tassement des minima correspondant à chaque coefficient et d'autre part, de revaloriser la prime de vacances.

Les signataires réaffirment l'importance d'un barème de rémunérations minimales cohérent et équilibré et conviennent de rester attentifs, lors des prochaines négociations, au maintien d'écarts adaptés entre les différents coefficients.

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

Source officielle Légifrance

ART.
2

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 hebdomadaire 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 la branche des sociétés anonymes d'HLM et ne pas pénaliser celles 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 fractionnement de la rémunération est strictement identique aux dispositions conventionnelles nationales (barème mensuel), ou qu'il est propre à l'entreprise dans des conditions relevant 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 contractuelles ayant un triple caractère de fixité, de généralité et de constance, mais hors la nouvelle prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions communes ci-dessus.

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

Toutefois, pour tenir compte de leur organisation spécifique, 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.

Pour les salariés exerçant des fonctions commerciales et rémunérés à la commission, ce sont le contrat 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 seront classés, et une clause particulière garantira 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 nouveau barème valeurs 2008 ci-dessous n'est applicable qu'aux seules sociétés ayant décidé d'anticiper la date d'application au plus tard de la nouvelle classification dans les entreprises fixée 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 du premier niveau qui a été supprimé.

(voir textes salaires)

NOTA

(1) Pour assurer une cohérence avec le terme du dispositif légal de garantie de rémunération pour les salariés payés au SMIC, ce complément différentiel minimum de rémunération sera intégré au minimum conventionnel l'année de résorption complète du complément différentiel de salaire attaché au SMIC.

(2) Voir les textes "salaires"

1. Préambule

Cet accord constitue la trame 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 sociales pour l'habitat pour des appellations d'emploi identiques, y compris au sein de chacune des structures ;

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

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

il a été retenu le principe, pour éviter toute ambiguïté, de ne mentionner dans l'accord national de classification des emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres ni descriptifs 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 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 descriptifs des emplois tels qu'ils existent dans l'organisation. Ils doivent mentionner a minima :

- 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 fonction ressources humaines en mode participatif et paritaire en associant les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel présents dans l'entreprise ;
- soit par la fonction ressources humaines seule 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 descriptifs par la hiérarchie et les salariés concernés est recommandée.

b) La méthode d'évaluation

Les critères utilisés :

La méthode de classification retenue repose sur quelques critères et la déclinaison de ces critères en niveaux. Le choix de ces critères s'est fait en

fonction des pratiques habituelles des branches professionnelles mais aussi en pleine cohérence avec ceux retenus pour la classification des personnels d'immeuble signée en 2000 (deuxième partie, annexe II), ceci dans un triple souci de simplicité, de légitimité et d'harmonie globale en vue de faciliter les passerelles entre les emplois relevant des 2 grilles.

Ainsi, la technicité, le relationnel, l'autonomie et la responsabilité professionnelle (très proche dans son esprit de la « contribution 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, autorisant 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 professionnelle particulière.
4	L'emploi se caractérise par la maîtrise d'une technique professionnelle particulière permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés ou issus de premiers diagnostics.
5	L'emploi se caractérise par des actes professionnels incluant des études techniques ou sociales 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 termes de fonctionnement ou de développement.
8	L'emploi se caractérise par le recours à des fondements théoriques pour définir des normes ou des méthodologies d'action propres à assurer la pérennité de la structure.

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 correspondent le mieux globalement au requis de l'emploi.

NB. - Le sous-critère « Animation ou encadrement » reconnaît tout ce qui a trait au management de personnes, de la supervision technique à la relation hiérarchique. Les termes utilisés ne préjugent pas 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 technique de personnels.
5	Communication : L'emploi nécessite la connaissance et la pratique de techniques de communication pour faire face à des enjeux importants. Négociation : L'emploi correspond à des négociations internes ou externes avec incidences budgétaires significatives.

	Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'animation d'une équipe de personnels 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 aspects financiers ou budgétaires d'une partie significative de l'entreprise. Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'encadrement hiérarchique.
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 correspond aux situations d'encadrement de cadres supérieurs ou d'experts.
8	Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'encadrement de cadres dirigeants.

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 correspondent le mieux globalement au requis de l'emploi.

1	Nature des instructions : Toutes les activités sont définies oralement ou font l'objet d'instructions détaillées. Initiative de réalisation : Appliquer en l'état un nombre limité de solutions standard. Nature des contrôles : L'activité est contrôlée par une supervision proche.
2	Nature des instructions : Les activités sont analogues pour l'essentiel au niveau précédent mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conduisant à des solutions expressément décrites. Initiative de réalisation : Rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les solutions standard à appliquer en l'état. Nature des contrôles : L'activité est la plupart du temps rapidement 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 solutions connues 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 proche 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 pertinentes ou de définir de nouveaux moyens d'action généraux.
	Nature des contrôles : Les bilans d'action annuels ou pluriannuels permettent de contrôler à moyen ou long terme les missions conduites.
8	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 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.

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 organisations syndicales 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 directement affectés dans une des classes attachées aux minima salariaux 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 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 transparente possible.

Le travail de cotation doit être réalisé :

- soit par la fonction ressources humaines 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 fonction ressources humaines seule ou avec l'appui d'un groupe de travail si la première solution n'est pas réalisable.

Les éléments figurant dans le descriptif doivent permettre une évaluation objectivée à travers chacun des critères, de manière à porter de multiples regards sur un même contenu 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 cotation 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 professionnalisme du titulaire.

S'il existe le plus souvent une convergence entre les niveaux retenus dans chacun des critères, il est néanmoins parfaitement possible d'attribuer pour un emploi donné un niveau faible dans un critère et un niveau plus important dans un autre.

2. On procède à l'addition des 4 valeurs (niveaux) obtenues 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 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 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.

3. 1. Information des salariés et recours

L'employeur devra informer chaque salarié de son nouveau classement par écrit au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur de celui-ci. En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, le salarié peut demander à l'employeur un examen de sa situation au sein d'une commission d'interprétation créée dans l'entreprise (à laquelle participent obligatoirement les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel ou, à défaut, un tiers, appartenant à l'entreprise, choisi par le salarié). Dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision argumentée au salarié.

Les instances représentatives du personnel et les délégués syndicaux seront informés de l'avancement du processus et des difficultés éventuelles rencontrées pour positionner chacun des salariés. En cas de difficulté persistante, non résolue par les moyens et formes arrêtées au niveau de l'entreprise, la commission nationale paritaire pourra être saisie du litige *par l'intermédiaire de l'un de ses membres titulaires* [\(1\)](#) dans le cadre et les conditions prévus à l'article 8 de la convention collective nationale.

3. 2. Formation des partenaires sociaux

à l'application de la nouvelle classification

a) Il est convenu que des formations seront organisées par la fédération et co-animées avec le consultant-sociologue du travail qui a accompagné la commission paritaire nationale emploi et formation lors de la conception de la grille de classification. Ces formations s'adresseront simultanément à tous les acteurs concernés par la mise en oeuvre du texte (dirigeants, fonction RH, organisations syndicales) et auront lieu début 2008. S'ils en expriment la demande et s'ils en ont la possibilité, les représentants nationaux des employeurs et des organisations syndicales pourront participer à ces formations pour témoigner de l'esprit dans lequel s'est déroulée la négociation.

b) Une plate-forme d'auto-formation sur Internet (ou « e-learning ») sera mise à disposition de chaque collaborateur impliqué dans la mise en oeuvre de la classification dans l'entreprise et délivrera une formation d'une heure environ dans ce cadre.

3. 3. Formation des collaborateurs

amenés à changer de coefficient

Les collaborateurs des ESH qui seront amenés à changer de coefficient du fait de l'application de la nouvelle méthode de classification bénéficieront d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation, financée dans le cadre du 0, 5 % professionnalisation, ou à une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise.

3. 4. Date d'application

Le positionnement des emplois dans la nouvelle grille de classification relève du pouvoir de direction de l'employeur et devra être réalisé dans un délai de 18 mois après la signature du présent accord, et au plus tard le 1er juillet 2009.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, découlant notamment du sixième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

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 hebdomadaire 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 la branche des sociétés anonymes d'HLM et ne pas pénaliser celles 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 fractionnement de la rémunération est strictement identique aux dispositions conventionnelles nationales (barème mensuel), ou qu'il est propre à l'entreprise dans des conditions relevant 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 contractuelles ayant un triple caractère de fixité, de généralité et de constance, mais hors la nouvelle prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions communes ci-dessus.

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

Toutefois, pour tenir compte de leur organisation spécifique, 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.

Pour les salariés exerçant des fonctions commerciales et rémunérés à la commission, ce sont le contrat 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 seront classés, et une clause particulière garantira 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 nouveau barème valeurs 2008 ci-dessous n'est applicable qu'aux seules sociétés ayant décidé d'anticiper la date d'application au plus tard de la nouvelle classification dans les entreprises fixée 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 du premier niveau qui a été supprimé.

(voir textes salaires)

NOTA

(1) Pour assurer une cohérence avec le terme du dispositif légal de garantie de rémunération pour les salariés payés au SMIC, ce complément différentiel minimum de rémunération sera intégré au minimum conventionnel l'année de résorption complète du complément différentiel de salaire attaché au SMIC.

(2) Voir les textes "salaires"

Les définitions des 9 types de fonction sont établies sur la base des critères et niveaux, en combinant ces derniers de telle sorte qu'il se crée une cohérence globale pour chacune des nouvelles appellations.

Avertissement

Les appellations utilisées dans ce tableau sont volontairement déconnectées de celles habituellement utilisées dans les entreprises : l'objectif est d'éviter d'établir des correspondances trop rapides ou trop intuitives sans avoir évalué les emplois réels (puisque nous avons établi qu'une même appellation pouvait renvoyer à une très grande diversité de situations). Les appellations de type de fonction qui seraient utilisées par les entreprises (« responsable d'unité » par exemple) ne doivent évidemment pas conduire à l'affectation de la classe correspondante sans avoir procédé à une évaluation au travers des critères.

G1 : Chargé d'activité opérationnelle.

Ces emplois correspondent à des activités simples avec application de procédures habituelles, aux échanges élémentaires nécessités par ces activités, à une autonomie faisant largement appel à des instructions détaillées ou à l'application de solutions standard, à un niveau de responsabilité n'engageant que la fonction elle-même.

G2 : Chargé d'activité technique.

Ces emplois correspondent à des activités s'appuyant sur une technique particulière nécessitant une expérience antérieure minimale, à des formes de communication adaptées à une diversité d'interlocuteurs, à une autonomie pouvant conduire au choix de solutions standard mais dans un cadre aléatoire, à un niveau de responsabilité pouvant engager le travail d'une équipe.

G3 : Chargé d'activité qualifié.

Ces emplois correspondent à des activités nécessitant l'application d'une technique professionnelle précise, à un pouvoir d'influence sur le comportement d'autrui, à une autonomie permettant d'adapter des solutions connues aux problèmes rencontrés habituellement, à un niveau de responsabilité engageant le travail d'une équipe.

G4 : Responsable d'activité opérationnelle.

Ces emplois correspondent à la maîtrise d'une technique professionnelle (identification et résolution de problèmes), à un pouvoir d'influence sur le comportement d'autrui, à une autonomie permettant d'adapter des solutions connues pour faire face à des problèmes nouveaux, à un niveau de responsabilité engageant un secteur d'activité.

G5 : Responsable d'activité technique-projet.

Ces emplois correspondent à la nécessité de réagir face à des situations nouvelles et diverses notamment au moyen de diagnostics, à des formes de communication et de négociation adaptées à tous types d'interlocuteurs avec incidence budgétaire possible, à une autonomie conduisant à proposer des solutions nouvelles, à un niveau de responsabilité engageant un secteur d'activité.

G6 : Responsable d'unité-expert.

Ces emplois correspondent à la réalisation d'études devant conduire à des propositions d'amélioration, à la maîtrise de techniques de communication pour faire face à des enjeux significatifs (notamment financiers et en situation d'encadrement), à une autonomie permettant de participer à la définition des objectifs et des moyens dans son domaine, à un niveau de responsabilité touchant à l'organisation de plusieurs secteurs d'activité.

G7 : Directeur d'activité.

Ces emplois correspondent à la réalisation de missions générales ou d'expertise devant conduire à des préconisations d'évolutions organisationnelles (organisation, procédures, systèmes...), à assumer entièrement la fonction de représentation dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs, à une autonomie conduisant à définir les objectifs et moyens de son secteur et à réagir en cas d'événements majeurs, à un niveau de responsabilité touchant au fonctionnement de plusieurs secteurs d'activité.

G8 : Directeur de département.

Les emplois correspondent à la réalisation d'études prévisionnelles et à des préconisations en termes de développement de l'entreprise, aux négociations stratégiques, à une autonomie permettant de participer à la définition des objectifs généraux et d'arbitrer entre différentes options pertinentes, à un niveau de responsabilité touchant au fonctionnement général de l'entreprise.

G9 : Dirigeant d'entreprise.

Ces emplois correspondent à la maîtrise de fondements théoriques de nature à faciliter la définition des normes ou méthodologies d'action propres à assurer la pérennité de la structure, à l'encadrement de cadres dirigeants, à l'autonomie la plus large pour définir les objectifs stratégiques, à un niveau de responsabilité touchant aux résultats généraux et pluriannuels de l'entreprise.

1. Préambule

Cet accord constitue la trame 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 sociales pour l'habitat pour des appellations d'emploi identiques, y compris au sein de chacune des structures ;

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

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

il a été retenu le principe, pour éviter toute ambiguïté, de ne mentionner dans l'accord national de classification des emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres ni descriptifs 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 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 descriptifs des emplois tels qu'ils existent dans l'organisation. Ils doivent mentionner a minima :

- 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 fonction ressources humaines en mode participatif et paritaire en associant les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel présents dans l'entreprise ;
- soit par la fonction ressources humaines seule 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 descriptifs par la hiérarchie et les salariés concernés est recommandée.

b) La méthode d'évaluation

Les critères utilisés :

La méthode de classification retenue repose sur quelques critères et la déclinaison de ces critères en niveaux. Le choix de ces critères s'est fait en

fonction des pratiques habituelles des branches professionnelles mais aussi en pleine cohérence avec ceux retenus pour la classification des personnels d'immeuble signée en 2000 (deuxième partie, annexe II), ceci dans un triple souci de simplicité, de légitimité et d'harmonie globale en vue de faciliter les passerelles entre les emplois relevant des 2 grilles.

Ainsi, la technicité, le relationnel, l'autonomie et la responsabilité professionnelle (très proche dans son esprit de la « contribution 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, autorisant 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 professionnelle particulière.
4	L'emploi se caractérise par la maîtrise d'une technique professionnelle particulière permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés ou issus de premiers diagnostics.
5	L'emploi se caractérise par des actes professionnels incluant des études techniques ou sociales 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 termes de fonctionnement ou de développement.
8	L'emploi se caractérise par le recours à des fondements théoriques pour définir des normes ou des méthodologies d'action propres à assurer la pérennité de la structure.

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 correspondent le mieux globalement au requis de l'emploi.

NB. - Le sous-critère « Animation ou encadrement » reconnaît tout ce qui a trait au management de personnes, de la supervision technique à la relation hiérarchique. Les termes utilisés ne préjugent pas 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 technique de personnels.
5	Communication : L'emploi nécessite la connaissance et la pratique de techniques de communication pour faire face à des enjeux importants. Négociation : L'emploi correspond à des négociations internes ou externes avec incidences budgétaires significatives.

		Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'animation d'une équipe de personnels 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 aspects financiers ou budgétaires d'une partie significative de l'entreprise. Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'encadrement hiérarchique.
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 correspond aux situations d'encadrement de cadres supérieurs ou d'experts.
8		Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'encadrement de cadres dirigeants.

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 correspondent le mieux globalement au requis de l'emploi.

1		Nature des instructions : Toutes les activités sont définies oralement ou font l'objet d'instructions détaillées. Initiative de réalisation : Appliquer en l'état un nombre limité de solutions standard. Nature des contrôles : L'activité est contrôlée par une supervision proche.
2		Nature des instructions : Les activités sont analogues pour l'essentiel au niveau précédent mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conduisant à des solutions expressément décrites. Initiative de réalisation : Rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les solutions standard à appliquer en l'état. Nature des contrôles : L'activité est la plupart du temps rapidement 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 solutions connues 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 proche 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 pertinentes ou de définir de nouveaux moyens d'action généraux.
	Nature des contrôles : Les bilans d'action annuels ou pluriannuels permettent de contrôler à moyen ou long terme les missions conduites.
8	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 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.

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 organisations syndicales 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 directement affectés dans une des classes attachées aux minima salariaux 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 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 transparente possible.

Le travail de cotation doit être réalisé :

- soit par la fonction ressources humaines 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 fonction ressources humaines seule ou avec l'appui d'un groupe de travail si la première solution n'est pas réalisable.

Les éléments figurant dans le descriptif doivent permettre une évaluation objectivée à travers chacun des critères, de manière à porter de multiples regards sur un même contenu 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 cotation 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 professionnalisme du titulaire.

S'il existe le plus souvent une convergence entre les niveaux retenus dans chacun des critères, il est néanmoins parfaitement possible d'attribuer pour un emploi donné un niveau faible dans un critère et un niveau plus important dans un autre.

2. On procède à l'addition des 4 valeurs (niveaux) obtenues 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 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 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.

Ce guide a été conçu sur la base de tests de faisabilité effectués dans sept entreprises volontaires, avec la fonction ressources humaines et en présence des organisations syndicales nationales et des organisations syndicales ou des représentants du personnel de ces entreprises. Tous ces acteurs méritent d'être chaleureusement remerciés pour leur apport ainsi que les entreprises dans lesquelles l'intervenant a réalisé ses entretiens initiaux. Les exemples qui figurent dans le présent guide sont tirés de descriptions d'emplois réels. Il convient de s'en inspirer comme autant d'illustrations qui peuvent expliquer le choix d'un niveau ou d'un autre et non comme des vérités absolues.

Ce document a pour objet de faciliter l'application de la méthode de classification dans les entreprises. Il donne quelques indications sur les points les plus délicats à traiter ou éventuellement sujets à interprétation.

I. - La description du travail réel

Les entreprises doivent impérativement élaborer les descriptifs des emplois tels qu'ils existent dans l'organisation. »

Il s'agit de décrire les emplois au moment de l'entrée en vigueur de la grille. C'est une photographie à l'instant et non une projection ni une partie de ce qui est effectué ni non plus un profil d'emploi idéal.

Ces descriptifs « doivent mentionner a minima :

- 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. »

Il s'agit de rassembler et de formaliser tous les éléments qui devront permettre par la suite de réaliser l'évaluation en évitant le plus possible de se référer à la connaissance intuitive du contenu du travail (qui dépend souvent de la perception liée au(x) titulaire(s) de l'emploi. Ce descriptif ne doit donc être ni trop succinct ni excessivement détaillé et ne doit pas être confondu avec le profil de poste utilisé pour le recrutement.

II. - L'évaluation au moyen des critères

L'objectif est ici de multiplier les regards sur les emplois pour réduire la subjectivité de l'évaluation. Il convient d'envisager les emplois de manière segmentée (c'est le rôle des critères) pour mieux en rendre compte globalement sans rien omettre d'important.

Il est particulièrement important de garder à l'esprit qu'il s'agit bien de l'évaluation des emplois et non de l'évaluation des titulaires de ces emplois. C'est le contenu du travail que la classification valorise, en aucun cas la manière de travailler du salarié.

La technicité

La « technique professionnelle particulière » (niveaux 3 et 4) peut être celle d'un emploi d'assistant(e) paie ou d'un emploi de comptable nécessitant la maîtrise de connaissances ou savoir-faire techniques.

Exemples :

Description d'un emploi de technicien(ne) patrimoine sécurité (extrait) :

- « - met en oeuvre de façon opérationnelle la programmation GE/GR ;
- monte techniquement et administrativement les dossiers de gros travaux ;
- représente le maître d'ouvrage lors du suivi des chantiers lourds de GE/GR, éventuellement en partenariat avec la maîtrise d'oeuvre extérieure ;
- assure le suivi, en particulier, de la démarche Diagnostic Qualigaz ;
- s'acquiesce de la veille documentaire liée à la sécurité et aux réglementations (amiante, plomb, etc.) ;
- se charge de leur application technique ;
- participe aux adaptations techniques et réglementaires des logements et foyers occupés par des populations spécifiques (personnes âgées, handicapées, etc.) ;
- est l'interlocuteur privilégié des opérations relevant de la HQE, du développement durable et des énergies renouvelables. »

Ces éléments doivent a priori conduire à une évaluation dans le critère technicité au niveau 4 : une technique professionnelle particulière s'avère nécessaire et les problèmes identifiés dans ce cadre doivent être traités.

2. Description d'un emploi d'assistant(e) gestion locative associations - habitat spécifique (extrait) :

- « - participe à l'amélioration des méthodes de gestion et de l'organisation des services, de l'adaptation du patrimoine ;
- contrôle du conventionnement APL ;
- suivi administratif des conventions de gestion et des redevances, des projets médicaux, pédagogiques, sociaux, interlocuteur privilégié des gérants d'habitat adapté ;
- relations DDASS, DDE, politique de la ville ;
- responsable du PIC, devenir des RPA ;
- en charge des pôles de communication aux habitants (journal Entre nous, livret d'accueil, charte de services...) et de l'ADP ;
- chargé de la concertation avec les associations de locataires : secrétaire du CCL, de la commission électorale, gestionnaire des LCR ;
- procédure de concertation PALULOS et négociation d'accords collectifs ;
- est chargé des statistiques et du bilan social. »

Ces éléments doivent a priori conduire à une évaluation dans le critère technicité au niveau 5 : des études sont à mener, en particulier pour parvenir à des propositions d'amélioration des méthodes de gestion.

Le relationnel

Dans un souci de simplicité, la détermination du niveau se fait globalement en cherchant 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 corresponde davantage à la situation de travail évaluée.

Ce point est particulièrement important pour le sous-critère « animation ou encadrement » 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 premier 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 supervision technique de personnels » (niveau 4) correspondent aux emplois incluant essentiellement le contrôle technique du travail confié à d'autres salariés.

« Les situations d'animation d'une équipe de personnels » (niveau 5) correspondent aux emplois dont le titulaire conduit et anime de manière habituelle une équipe selon les directives données par un responsable habilité. Il s'agit de traiter de la répartition des rôles, de l'organisation matérielle du travail ou de la gestion du personnel au quotidien sans pour autant disposer des prérogatives liées à la gestion des ressources humaines (évolution professionnelle et décisions salariales assumées...).

Exemples :

1. Description d'un emploi de chargé(e) d'attribution logement (extrait) :

« Réalisation :

- informer les réservataires 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 à louer ;
- instruire les dossiers de candidature ;
- enregistrer les paramètres nécessaires à l'attribution du numéro unique pour les bailleurs 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 facilitant l'accès au logement (Loca-pass, FSL, baux glissants...) ;
- traiter et gérer les demandes ou les versements des indemnités d'indemnité ;
- saisir le résultat des commissions d'attribution et transmettre 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 a priori conduire à une évaluation dans le critère relationnel au niveau 3 : il faut être en communication avec une diversité d'acteurs mais l'emploi ne requiert pas de participer aux commissions d'attribution ni d'influencer les autres.

2. Description d'un emploi de manager de proximité (extrait) :

« Préparation/conception :

- participer à l'élaboration des budgets de petit 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 entreprises extérieures.

Réalisation :

- traiter et suivre les réclamations techniques émanant du service client et des courriers locataires dans son domaine de compétence ;
- s'assurer du contrôle des équipements de sécurité dans le cadre des procédures ;
- faire les constats de dégradation du bâti et des dysfonctionnements ; remonter et proposer, le cas échéant, des actions correctives ;
- commander les travaux PE/REL dans le respect des budgets alloués et contrôler la qualité de leur exécution dans les délais fixés ;
- contrôler les prestations et faire évoluer les contrats d'entretien en adéquation avec les besoins des sites, en lien avec les chargés de relation clientèle, le service habitat et le service achats ;
- optimiser la maîtrise des charges, en lien avec le chargé de relation 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, proposer et mettre en oeuvre les actions GUP, en lien avec le chargé de relation clientèle et l'APES, mettre en oeuvre des chantiers éducatifs, écoles, et contribuer à animer des chantiers d'insertion en lien avec le service habitat.

Management :

- proposer des adaptations de la structure de gardiennage ;
- gérer les effectifs pour assurer la continuité de service et la maîtrise des charges ;
- assurer les entretiens individuels. »

Ces éléments doivent a priori conduire 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 entreprises extérieures, les services techniques municipaux ou services sociaux, les associations, la police..

L'autonomie

Là encore, comme pour le critère relationnel, la détermination du niveau se fait globalement en cherchant 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 relances en cas de retard ;
- il propose et négocie des plans d'apurement pour résorber les situations d'impayés ;
- le chargé de clientèle est à l'écoute de ses clients, il répond à toutes les réclamations de gestion locative courante (loyer, charges, APL...), et assure la qualité de l'accueil physique et téléphonique ;
- il peut être amené à enregistrer des réclamations techniques ; il les transmet au responsable clientèle pour traitement et veille à assurer l'information de la clientèle sur l'avancement du dossier ;
- au quotidien, il collabore étroitement avec les responsables clientèle intervenant sur son secteur (échange d'informations, assistance

administrative...);

- 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 relative au locataire ;
- il revoit et analyse les demandes de mutation et les transmet avec son avis et celui du responsable clientèle à l'agence commerciale ;
- il réceptionne et traite les demandes de congé des logements. »

Ces éléments doivent a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à l'autonomie au niveau 2 : les instructions ne sont pas détaillées mais il s'agit de trouver des solutions, parmi celles connues, aux problèmes habituellement rencontrés.

2. Description d'un emploi de conducteur d'opérations de maintenance (extrait) :

« - Le conducteur d'opérations maintenance participe, en relation avec le responsable clientèle, à la mise en place de la programmation des travaux de gros entretien et d'amélioration en confrontant les besoins constatés sur le territoire de l'agence avec ceux qui sont programmés par le plan d'entretien prévisionnel ;

- il participe à l'élaboration des cahiers des charges des travaux retenus dans la programmation pour les travaux ne nécessitant pas le lancement d'un appel d'offres formalisé (travaux de moyenne importance) ; il organise une consultation directe des entreprises suivant les règles internes de dévolution ;
- il assure le suivi des travaux jusqu'à leur réception ; à ce titre il est le garant de la qualité des prestations dans le respect des budgets et de la programmation ;

- il garantit la bonne information du responsable clientèle et du responsable d'agence et participe à la diffusion de l'information auprès des locataires (participation aux réunions avec les locataires pour les questions techniques) ;

- il assure par ailleurs auprès des responsables clientèle le rôle de référent technique pour tous les désordres relevant du gros entretien, de l'amélioration et de la sécurité. A ce titre il prend en charge le traitement des réclamations techniques relevant des mêmes domaines ;

- il assure le suivi des sinistres incendie et dommages-ouvrage. »

Ces éléments doivent a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à l'autonomie au niveau 3 : une marge de manoeuvre est accordée pour l'organisation et la réalisation du travail, il s'agit de prendre en charge la résolution de problèmes habituels en trouvant les solutions appropriées.

La responsabilité professionnelle

« L'organisation d'une équipe de travail interne ou externe » (niveau 2) peut correspondre à des formes d'organisation ou de coordination de quelques salariés mais pas au travail en binôme ou à la simple régulation avec des collègues.

« L'allocation de ressources » renvoie aux décisions d'attribution de moyens humains, matériels, financiers ou budgétaires.

Le « secteur d'activité » (niveaux 4 à 6) est à entendre comme la totalité d'un secteur d'activité de l'entreprise (gestion locative, maintenance, travaux, gestion de personnel...) et jamais uniquement un périmètre géographique.

Ainsi, à titre indicatif et en fonction du contenu du travail réel des différents emplois suivants, un gestionnaire peut se trouver en niveau 1, un responsable d'antenne en niveau 2 ou 3, un responsable d'agence en niveau 4 ou 5 et un directeur de patrimoine en niveau 6.

Exemples, pour l'ensemble des niveaux

1. Description d'un emploi d'ingénieur d'études (extrait) :

« Mission d'élaboration d'opérations immobilières diversifiées incluant :

- étude de faisabilité technique, financière ;
- étude de faisabilité juridique, administrative, commerciale avec les services internes compétents.

Mission d'établissement et de mise à jour d'une base de données :

- ratios et prix unitaires des opérations réalisées et en cours.

Mission de conseil technique :

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

Mission administrative et d'organisation :

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

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

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

« Mission d'organisation :

- il définit et actualise les missions des conseillers en clientèle et planifie 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 doivent 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 conseillers en clientèle.

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

« Encadrement et animation de l'équipe :

- il encadre, anime et mobilise une équipe d'une dizaine de personnes, dont 3 chargés de clientèle, 5 régisseurs, 1 gardien, 1 CESF et 1 technicien ;
- il réalise les entretiens annuels, les plans de formation individuels ;
- 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 :

- le responsable assure la gestion opérationnelle de l'agence dans le respect des procédures en vigueur et des réglementations applicables ;
- dans le cadre de la stratégie patrimoniale définie, il met en oeuvre 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 agence en matière de travaux d'entretien et d'amélioration ;

- il pilote le traitement 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 CESF ;
- 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 relation et de communication avec la clientèle ;
- il participe à la définition des politiques locatives commerciales et patrimoniales reporting ;
- il élabore et gère le budget de l'agence ;
- il suit et analyse l'activité de l'agence à travers la constitution et la tenue de tableaux de bord transmis au siège ;
- il décide et engage les actions correctives s'il y a lieu. »

Ces éléments doivent 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 secteur gestion locative), gère le budget de l'agence et détermine les moyens et ressources nécessités par l'activité.

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

- « - garantir la fiabilité et l'exhaustivité des enregistrements comptables ;
- respecter les délais de production des états comptables ou de gestion relevant du service ;
- optimiser les traitements comptables : fiabilité, réactivité, formalisation ;
- animer l'équipe, et plus particulièrement à travers les évolutions techniques informatiques et comptables ;
- assurer le bon fonctionnement des relations entre l'équipe, les antennes et autres services du siège ;
- élaboration des budgets ;
- bilans, résultats et annexes réglementaires ;
- suivi budgétaire (comptable et financier) ;
- suivi comptable des copropriétés. »

Ces éléments doivent 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 assumée par une autre fonction.

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

« Vous participez à l'amélioration des méthodes de gestion locative et sociale et de l'organisation des services, vous développez et gérez l'activité en mettant en oeuvre les ressources techniques et humaines nécessaires à la réalisation des projets et à l'obtention des résultats attendus par la société dans le contexte de la réglementation propre au "secteur HLM" et de sa culture 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 cadres administratifs ainsi que les outils techniques nécessaires à une organisation performante de la gestion de proximité ;
- participer à l'élaboration de la politique de développement locatif dans le cadre d'une approche type "adaptation en continue du patrimoine" adossée sur le plan stratégique de patrimoine 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 doivent a priori conduire à une évaluation dans le critère relatif à la responsabilité professionnelle au niveau 5 : l'emploi contribue à l'organisation du secteur locatif et a en charge l'attribution des moyens nécessaires pour faire vivre ce secteur.

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

« Missions principales :

- assume la responsabilité de la fonction comptabilité/fiscalité ;
- gère la fonction financière ;
- assure la mission de contrôle interne ;
- anime le service des ressources humaines ;
- gère les budgets assurances, fiscalité, trésorerie ;
- s'occupe du suivi comptable et financier des opérations d'investissement ;
- assure la "veille concurrentielle" concernant l'activité et la situation financière des autres opérateurs HLM pris) et à la fiscalité ;
- dirige l'activité de la coopérative x. »

Ces éléments doivent 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 ressources humaines et sur une société coopérative.

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

« Missions principales :

- membre du comité de direction et rattaché au directeur général, le directeur clientèle est chargé de la mise en oeuvre de la politique de l'entreprise en matière de gestion locative et d'attribution des logements ;
- responsable de l'organisation générale du département clientèle, il encadre une équipe de 50 collaborateurs, dont 3 responsables d'agence de gestion locative et le responsable d'une agence commerciale ;
- le directeur clientèle est le garant de la gestion locative 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 doivent 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 directeur 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 doivent 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.

SECTION 4

Avenant : Classifications et dispositions spécifiques aux personnels d'immeubles et de maintenance Annexe II

Source officielle Légifrance

ART.

4.1. Mutations.-Frais de déménagement

L'employeur peut, pour raison de service, muter le salarié dans un autre groupe.

Dans ce cas, l'employeur supportera la totalité des frais de déménagement sur présentation de la ou des factures correspondant aux devis approuvés au préalable.

4.2. Remplacement du gardien logé

Le remplacement des gardiens en congés payés demeure soumis à l'application des articles [L. 771-4](#) et [L. 771-5](#) du code du travail.

Le remplaçant du gardien logé, présenté par ledit gardien, est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée établi par l'organisme qui assure la rémunération de ce remplaçant et les déclarations et charges sociales correspondantes.

Si le gardien en titre n'est pas soumis à permanence ou à astreintes ou que son remplaçant en sera exempté, il n'est pas tenu de mettre à la disposition du remplaçant la partie privative de son logement.

ART.

Pour chacun des emplois définis ci-dessus, 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 hebdomadaire 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 les gardiens d'immeubles logés, ceux répondant à la définition de l'[article L. 771-1 du code du travail](#) et qui, en conséquence, ne sont pas soumis à la durée légale du travail, les minima correspondent à une durée de présence hebdomadaire sur le site de 49 h 30 à 44 h 30 dans les conditions et pour les raisons précisées ci-après (cf. Durée du travail).

Pour tenir compte de la diversité des modes de rémunération observée 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 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 fractionnement de la rémunération est strictement identique aux dispositions conventionnelles nationales (barème mensuel), ou qu'il est propre à l'entreprise dans des conditions relevant 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 contractuelles ayant un triple caractère de fixité, de généralité et de constante, mais hors la nouvelle prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions communes ci-dessus.

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

Dans l'esprit de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, un complément différentiel minimum s'ajoutera à cette rémunération minimum conventionnelle dans les entreprises n'ayant pas revalorisé totalement leur taux horaire pour assurer le maintien du salaire à l'occasion de la réduction du temps de travail. En cas de revalorisation 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 seront égaux à ceux fixés pour

35 heures et majorés du complément différentiel.

Toutefois, pour tenir compte de leur organisation spécifique, 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 et/ ou d'y ajouter une indemnisation compensant l'éventuelle et particulière difficulté ou pénibilité de la situation de travail et des conditions d'exercice des tâches et missions constitutives de l'emploi.

Barème mensuel (voir textes salaires)

NOTA

(1) Pour assurer une cohérence avec le terme du dispositif légal de garantie de rémunération pour les salariés payés au SMIC, ce complément différentiel minimum de rémunération sera intégré au minimum conventionnel l'année de résorption complète du complément différentiel de salaire attaché au SMIC.

(2) Barème étendu sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

5.1. Exception légale

Il est rappelé que la législation relative à la durée légale du travail n'est pas applicable aux salariés qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire du contrat de travail, sont chargés d'assurer sa garde, sa surveillance et son entretien ou une partie de ces fonctions.

Tout autre salarié est soumis à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle ou contractuelle qui lui est applicable dans l'entreprise, sous réserve du respect de la législation relative à cette durée légale.

5.2. Amplitude

L'amplitude journalière de travail est la période comprise entre l'heure de prise de service et l'heure de cessation de ce service. Pour les salariés bénéficiant d'un logement dit de fonction et répondant à la définition rappelée ci-dessus, cette période ne peut dépasser 12 heures par jour.

Cette amplitude comporte un minimum de temps de pauses de 3 heures, consécutives ou non, pendant lesquelles le salarié n'est pas tenu à présence sur place.

Le temps de présence journalier qui peut être exigé de ces salariés logés est, en conséquence, au maximum de 9 heures.

Le temps passé au service des ordures ménagères, en heures matinales ou tardives, est la seule prestation pouvant être exigée par la société en dehors du temps d'amplitude. Cette prestation s'impute alors normalement sur le temps de présence et augmente, en conséquence et à due concurrence, les temps de pause journaliers.

Compte tenu du repos hebdomadaire minimum de 36 heures consécutives, soit 1 jour et demi, auquel ont droit les salariés relevant de la présente annexe, la durée de présence maximale conventionnelle des personnels d'immeubles logés est de 49 h 30.

Toutefois, afin de poursuivre l'effort d'harmonisation négociée des statuts en accompagnant la réduction légale du temps de travail et éviter ainsi toute discrimination légale, ce temps plein maximum de référence est ramené à 44 h 30 au plus tard le 1er janvier 2001.

5.3. Equivalence de temps de travail

La difficulté à mesurer et donc à contrôler la durée du travail des personnels d'immeubles bénéficiant d'un logement de fonction situé sur leur lieu de travail est atténuée par l'existence conventionnelle, depuis 1985, d'un temps de présence maximum. Pendant ce temps, l'exercice de leurs tâches et de leurs missions est interrompu par des temps morts, des périodes d'inactivité dont la survenance reste imprévisible.

Cette limitation s'inscrit en deçà des limites prévues par l'article 5-2° du décret du 19 mai 1937 qui permet de faire dépasser à certains salariés, et de façon permanente, les durées journalières et hebdomadaires de travail dans les organismes HBM devenus aujourd'hui HLM.

C'est le rapport d'équivalence ainsi établi que la présente convention collective entend confirmer.

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

NOTA

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

3.1. Fourniture

La fourniture, à titre gratuit ou onéreux, d'un logement dit de fonction est laissée à l'initiative de l'employeur.

Lorsque ce logement est concédé au salarié en raison de ses fonctions et pour en faciliter l'exercice, il constitue alors l'accessoire de son contrat de travail.

3.2. Evaluation des avantages en nature

S'il est attribué gratuitement ou s'il a pour contrepartie une indemnité minimale ou qu'il constitue la compensation totale ou partielle d'astreintes à concurrence du tiers de sa valeur locative réelle, ce logement de fonction constitue un avantage en nature évalué conformément aux règles minimales appliquées par l'URSSAF ou à celles résultant d'un accord collectif d'entreprise et qui ne pourront aboutir à une valeur excédant les 2/3 de la valeur locative réelle du logement.

Les consommations d'eau, d'électricité, de gaz, de chauffage, peuvent être gratuites ; l'avantage en nature ainsi constitué est alors évalué conformément aux règles appliquées par l'URSSAF. Si l'employeur en demande le remboursement, celui-ci s'opère, soit à la valeur réelle, soit sur la base de la provision forfaitaire demandée aux autres locataires de l'immeuble et régularisée annuellement dans les mêmes conditions.

A titre transitoire, pour les salariés recrutés avant le 25 mars 2000, le montant de l'avantage en nature résultant de la convention collective nationale dénoncée le 20 décembre 1996 et intégré au contrat de travail comme avantage individuel restera inchangé tant qu'il sera supérieur à l'évaluation faite en application des modalités précisées ci-dessus.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, au-delà de la période de maintien du salaire et tant que le salarié demeurera dans le logement de fonction, les cotisations sociales patronales et salariales de l'avantage en nature qu'il conserve seront mises à sa charge par l'employeur (1).

3.3. Restitution et libération

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, y compris pendant la période d'essai, le salarié qui occupe un logement de fonction bénéficie du maintien dans les lieux pendant une période de 3 mois, charge à l'ex salarié de régler une indemnité d'occupation égale à la valeur locative du logement majorée des charges locatives.

La société a la possibilité de reprendre le logement pendant cette période, à condition de reloger le salarié dans un logement équivalent.

Dans le cas d'un licenciement pour faute grave, l'employeur pourra demander par ordonnance de référé la libération du logement. Dans l'attente de cette décision, le salarié pourra, soit être maintenu dans les lieux, soit être relogé sans pouvoir prétendre rester dans le même groupe d'immeubles.

En cas de démission, le logement de fonction doit être libéré dès la cessation effective d'activité au service de la société.

Lorsque le personnel logé est employé en couple, le licenciement, la démission, la retraite ou le décès de l'un, ne peut entraîner le licenciement de son conjoint ou concubin que si aucun reclassement ne peut être proposé à ce dernier. Il en est de même dans le cas de divorce ou de séparation.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

1. Classification

Tout en tenant compte de la diversité des structures, des organisations et des stratégies au sein des entreprises sociales pour l'habitat, les concepteurs du système ont souhaité dépasser le cadre classique d'un simple accord de classification. L'ambition partagée a été de mettre au point un véritable instrument de gestion des ressources humaines en termes de recrutement, de formation et de rémunération, susceptible de valoriser les compétences nécessaires pour assurer les fonctions confiées aux personnels d'immeubles et de maintenance.

Dans cette perspective, ils se sont fixé les principes d'élaboration suivants :

- les emplois repères constituent une résultante de l'analyse des situations de travail (les emplois réels) et non un choix de départ ;
- les situations de travail correspondent à l'agrégation d'activités (cf. 1.1.1) qui sont elles-mêmes hiérarchisées au moyen de critères adaptés aux réalités de travail et compréhensibles par tous :
- technicité : ce critère permet de mesurer le niveau requis de savoir et de savoir-faire de nature technique ;
- relationnel : sa prise en compte a vocation à mesurer le degré de difficulté rencontré dans l'exercice des relations professionnelles nécessitées par l'activité ;
- autonomie : son appréciation définit la latitude pour décider et agir caractérisant l'activité ;
- contribution : son importance dépend des dimensions économiques et sociales de l'activité, notamment au travers de la polyvalence ;
- l'objectif est de rechercher des passerelles avec la classification des personnels administratifs de la branche (avenant du 27 novembre 2007) ;
- la classification permet de reconnaître les acquis de la formation professionnelle ;
- il s'agit de faciliter la reconnaissance des emplois au niveau de l'entreprise en tenant compte de la diversité des pratiques ;
- la classification crée une correspondance entre la situation de travail, l'emploi repère et la rémunération minimale garantie.

1.1. Présentation du dispositif de classification

1.1.1. Activités

Les activités exercées par les personnels d'immeubles et de maintenance (cf. liste des activités figurant au 1.3.) ont été regroupées en six domaines, présentant un ensemble structuré de 32 activités, elles-mêmes constituées d'un ensemble de tâches non exhaustif et dont la description peut être précisée de manière plus fine au niveau de chaque entreprise :

- entretien courant du patrimoine ;
- participation à la maintenance et à la gestion technique du patrimoine ;
- gestion locative/ commerciale ;
- gestion sociale ;
- animation des personnels ;
- maintenance du patrimoine.

1.1.2. Méthode d'évaluation des activités

Par souci d'objectivité et de simplicité, chacune des activités a été valorisée en utilisant une grille d'analyse critérielle permettant une cotation de 1 à 5 au titre de la technicité, également de 1 à 5 pour l'exigence relationnelle et, enfin, de 1 à 4 en matière d'autonomie.

Pour sa part, la contribution liée, par définition, à une situation de travail donnée et non à telle ou telle activité ne peut être mesurée que lors de la description des situations de travail. Elle permet une cotation de 1 à 4 (cf. méthode d'évaluation actualisée sur le critère " contribution " figurant au 1.4.4).

1.1.3. Table de cotation conventionnelle

Cette table reproduit le résultat de cette évaluation pour chacune des activités valorisée globalement par simple addition des valeurs obtenues au titre de chacun des critères.

La table de cotation est reproduite au point 1.5.

1.1.4. Grille de classification des emplois repères

La grille de classification établie pour les emplois d'immeubles et de maintenance comprend cinq niveaux de qualification hiérarchisés en fonction des degrés croissants d'exigence en technicité, en relationnel, en autonomie et en contribution. Chaque niveau regroupe les situations de travail proches qui sont rattachées à un emploi repère. Chacun de ces cinq niveaux correspond à une rémunération minimale garantie.

Chaque employeur se devra de confier des tâches et responsabilités correspondant à la description faite des postes. Cette description ne saurait toutefois être exhaustive et pourrait être complétée par l'employeur sans que les missions et responsabilités s'éloignent de la description donnée.

1.2. Modalités d'application

1.2.1. Principes généraux

Pour effectuer le classement des emplois réellement tenus par les salariés dans les différents niveaux et déterminer ainsi la qualification appropriée, il convient de :

- s'attacher à l'emploi occupé et aux fonctions exercées, en aucun cas au titulaire : ce sont les activités effectuées de manière régulière et permanente qui déterminent l'affectation de l'emploi repère d'assimilation ;
- ne pas retenir systématiquement et a priori le titre attribué au salarié ou généralement utilisé vis-à-vis des tiers avant la mise en place de la présente qualification, mais d'analyser l'emploi occupé et d'en conclure la qualification en tenant compte des fonctions réellement et concrètement exercées ;
- ne pas prendre en compte la rémunération actuelle pour déterminer le niveau de classement.

1.2.2. Etapes

Les étapes de travail qui suivent doivent être réalisées par la fonction ressources humaines en mode participatif et paritaire en associant les délégués syndicaux. Lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise, le travail doit être réalisé en associant les représentants du personnel présents.

1. Dresser pour chaque emploi la liste des activités qui le constituent (cf. fiches d'emploi d'entreprise et liste des activités figurant au 1.3). La reconnaissance d'une activité est subordonnée à la nécessité d'accomplir tout ou partie des tâches constituant l'activité. C'est à l'encadrant qu'il revient de déterminer les activités réalisées par chaque salarié en concertation avec celui-ci. En tout état de cause, la validation des descriptifs par les salariés concernés est recommandée.

2. Se reporter à la cotation de chacune de ces activités (cf. table de cotation des activités actualisée au 1.5) pour retenir la valeur d'activité la plus élevée pour chaque situation de travail.

3. Achever la cotation de la situation de travail en y ajoutant la valeur correspondant à l'importance de la contribution (cf. méthode d'évaluation actualisée sur le critère " contribution " figurant au 1.4.4).

4. Classer les salariés au niveau de leur situation de travail en fonction des regroupements suivants et en leur affectant l'emploi repère correspondant (NB. - les salariés qui bénéficiaient d'une cotation 12, affectés au coefficient GHQ, conservent le bénéfice de ce coefficient, nonobstant les nouvelles correspondances entre cotations et coefficients).

Cotation de la situation de travail	Coefficient		Emploi repère d'assimilation des anciennes annexes II et III	Type de fonction des personnels administratifs (annexe I)
4 à 6	EE	OE	Employé d'immeuble d'exécution, ouvrier d'exécution	Chargé d'activité opérationnelle
7 à 9	EQ	OQ1	Employé d'immeuble qualifié, ouvrier qualifié 1	
10 à 12	GQ AQ	OQ2	Gardien ou agent d'immeuble qualifié, ouvrier qualifié 2	Chargé d'activité technique
13 à 15	GHQ	OHQ	Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié, ouvrier hautement qualifié	Chargé d'activité qualifiée
16 à 18	GS	CE	Gestionnaire ou gardien d'immeuble superviseur, chef d'équipe	Responsable d'activité opérationnelle

Dans ce tableau, la colonne du type de fonction des personnels administratifs (annexe I) n'induit ni équivalence ni parité en statut ou en salaire avec les emplois de l'annexe II. Il préfigure uniquement un projet d'harmonisation à venir. Dans l'immédiat, il donne des orientations au profit des entreprises qui souhaiteraient s'engager dans un processus de grille unique.

5. Vérifier le respect du minimum conventionnel de rémunération défini ci-après (cf. 1.6) et opérer les ajustements éventuellement nécessaires sans toutefois diminuer d'aucune manière le montant global du salaire perçu jusqu'alors. Le statut d'agent de maîtrise est accordé dès lors que le niveau 4 est atteint dans le critère technicité ou le critère relationnel et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 13.

6. La détermination du temps de travail ou de présence nécessaire pour tenir l'emploi ainsi que la prise en compte de la charge de travail, des sujétions et des contraintes qu'il représente relèvent de la relation contractuelle au niveau de chaque entreprise.

L'ensemble des situations de travail (personnels d'immeubles et personnels de maintenance) devra être examiné dans un délai maximum de 18 mois à compter de la signature du présent avenant. L'accord entrera donc en vigueur au plus tard le 1er juillet 2015.

1.2.3. Suivi et recours

L'employeur doit informer chaque salarié de son nouveau classement par écrit au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur de celui-ci.

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, au cours de cette même période et s'il estime que la concordance ne lui a pas été correctement appliquée, le salarié pourra demander à l'employeur un examen, dans un délai de 2 mois à compter de la connaissance de la contestation, de sa situation au sein d'une commission d'interprétation créée dans l'entreprise (à laquelle participent obligatoirement les délégués syndicaux ou, à défaut, lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise, les représentants du personnel présents ou, à défaut, un tiers, appartenant à l'entreprise, choisi par le salarié) en apportant ses arguments par écrit.

Au titre d'une aide à la décision au profit des membres de la commission, les critères d'évaluation peuvent être utilisés au regard de l'emploi réellement tenu.

La commission produit un procès-verbal rendant compte des échanges.

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

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux seront informés de l'avancement des différentes étapes et des difficultés éventuelles rencontrées, tant pour s'adapter aux particularités de l'entreprise que pour positionner chacun des salariés.

En cas de difficulté méthodologique liée à l'application du dispositif, non résolue par les moyens et formes arrêtées au niveau de l'entreprise, la

commission paritaire nationale pourra être saisie du litige par l'intermédiaire de l'un de ses membres titulaires, dans le cadre et les conditions prévus à l'article 8 de la première partie.

La commission paritaire nationale adressera conjointement à l'entreprise et aux délégués syndicaux de l'entreprise (lorsqu'ils sont désignés ou, à défaut, aux représentants du personnel) un questionnaire destiné à vérifier l'application de la méthode conventionnelle au sein de l'entreprise. Une attestation nationale mentionnant la conformité ou non des consignes du présent avenant sera établie et transmise auprès de l'entreprise, laquelle aura 3 mois pour rendre compte au secrétariat de la commission nationale des suites données.

1.3. Activités des personnels d'immeubles et de maintenance

Code	Domaines (gras), activités (majuscules) et tâches (minuscules)
1	Entretien courant du patrimoine
11	Nettoyage des parties communes et abords immédiats
	Balayer, laver les escaliers, vitres, halls, allées, ascenseurs, caves et locaux techniques
	Nettoyer et désinfecter les locaux
	Dépoussiérer les tableaux d'affichage, les boîtes à lettres, les globes, les gaines techniques et l'encadrement des portes, les paillasons communs, les rampes, les placards des compteurs, etc.
12	Entretien des espaces extérieurs
	Enlever les graffitis, les affiches sur les éléments de façade accessibles et les portes
	Effectuer les travaux usuels de jardinage et d'entretien paysager (tonte, taille de haies, arrosage, désherbage, remplacement de végétaux...)
	Maintenir en état de propreté les aires de jeux
	Faire enlever les encombrants et les épaves (procédures)
	Assurer les traitements saisonniers (salage, sablage en cas de besoin...)
	Enlever les feuilles mortes, les papiers, les sacs plastique, etc.
	Assurer le nettoyage des caniveaux, des grilles d'écoulement des eaux
	Nettoyer les parkings
13	Traitement des ordures ménagères
	Sortir les sacs d'ordures ménagères ou les conteneurs
	Laver les conteneurs et les locaux vide-ordures
	Nettoyer les vide-ordures, organiser le stockage de déchets
	Participer à une opération de tri sélectif ou à une campagne de sensibilisation " propreté "
	Assurer les petits dégorgements des conduits de vide-ordures et compléter le cas échéant les interventions des entreprises spécialisées en désinfection, désinsectisation, dératisation ou autres traitements découlant des obligations réglementaires
14	Entretien courant
	Intervenir sur les équipements d'installation électrique (changer une ampoule, un tube lumineux ou un fusible...)
	Graisser, réparer ou changer des serrures, régler les grooms, remplacer une poignée ou une paumelle de porte...
15	Contribution à la première maintenance des installations des parties communes
	Remplacer un interrupteur, un élément de revêtement de sol, reboucher des trous, effectuer un raccord de peinture ou d'enduit, remplacer une vitre
16	Gestion des moyens
	Assurer l'entretien courant de son matériel et des outils, gérer ses commandes et son stock de produits, en liaison avec les services spécialisés de l'organisme et dans le cadre d'un budget défini
2	Participation à la maintenance et à la gestion technique du patrimoine
21	Activités de surveillance
	Assurer une surveillance technique des installations (minuterie, chaufferie, VMC, gaines techniques, ascenseurs...) par des rondes ou par des visites régulières

	alerter en cas de panne et intervenir directement, selon les règlements en vigueur dans la société, pour résoudre les dysfonctionnements (débouchage des vide-ordures, déblocage des vannes, par exemple)
	Contribuer au maintien de la sécurité des immeubles : - veiller au libre accès des circulations et passages des véhicules prioritaires - effectuer des visites périodiques du patrimoine pour déceler les dysfonctionnements, en rendre compte - vérifier le bon fonctionnement et/ ou la présence des dispositifs de sécurité incendie (détecteurs de fumée, plan d'évacuation, éclairage de secours, etc.) - s'assurer de la présence des extincteurs, de leur bon état de fonctionnement ainsi que de celui des portes pare-feu - tenir à jour ses carnets de contrôle
	Informé de l'existence d'un sinistre ou d'une réparation à faire, en assurer le suivi de gestion (établissement de déclarations de sinistre, recueil des informations auprès du locataire, par exemple), signaler les anomalies et les dégradations, les difficultés liées aux conditions de réalisation du nettoyage (verre cassé, seringues, produits toxiques, etc.)
	Assurer en direct les relevés périodiques de compteurs des parties communes (eau, électricité, chauffage, etc.)
22	Suivi de travaux
	Assurer le suivi des décisions prises et des travaux à entreprendre ou entrepris, en relation avec les différents interlocuteurs (locataires, copropriétaires, experts, entreprises, collectivités locales ...)
23	Participation à la gestion des travaux, suivi de la réalisation
	Commander de menus travaux aux entreprises, surveiller et contrôler leurs interventions (réalité et délais du service assuré, fournitures, contrôle du temps passé), dans le respect des marchés conclus ou dans le cadre des interventions sur sinistres, assurer les relations avec les locataires et les entreprises pour permettre le bon déroulement des interventions
	Participer aux opérations de réception des travaux neufs ou d'amélioration
24	Gestion des réclamations techniques
	Comprendre la réclamation du locataire en la reformulant avec exactitude, en vérifier le bien-fondé, l'enregistrer selon les modalités en usage (main courante, carnet, feuilles de relevés, ordres de service, demandes de réparation...)
	Préciser les modes de traitement, déterminer la responsabilité (travaux imputables au locataire ou au bailleur), effectuer le traitement en direct ou transmettre au service compétent (au sein de la société HLM ou à un prestataire extérieur)
	Suivre et contrôler la suite donnée à la demande du locataire
25	Sensibilisation au développement durable
	Assurer un rôle d'interface entre les locataires et les collectivités ou les associations qui œuvrent dans le domaine du développement durable, dans le cadre des enjeux énergétiques et environnementaux Participer à l'organisation et assurer l'information relative aux principes et comportements en matière de développement durable (au quotidien ou régulièrement dans le cadre d'opérations ponctuelles), en association avec les locataires ou les enfants de locataires le cas échéant (économies d'énergie, comportements responsables à adopter, culture environnementale ...)
3	Gestion locative/ commerciale
31	Accueil commercial
	Renseigner et orienter les candidats locataires qui se présentent spontanément à la loge ou à l'espace d'accueil et fournir les informations qui concernent notamment : - la consultation du compte des locataires pour répondre à leurs questions (exemple : APL) - les droits et obligations ayant trait au règlement intérieur, au contrat de location - les différents documents et courriers adressés aux locataires par la société à propos de la régularisation des charges, des antennes collectives, de l'enlèvement des encombrants, etc. - la vie sociale du quartier, des renseignements plus généraux sur les infrastructures et les commerces - les travaux prévus dans le cadre d'opérations de réhabilitation - la distribution d'avis d'échéance, l'annonce de hausse de loyer ou l'explication de la régularisation des charges
32	Communication avec les locataires
	Gérer les mouvements des locataires, entrées et sorties : - faire visiter le logement vacant au candidat en lui donnant des informations sur les équipements de l'appartement, les infrastructures du quartier, les services de proximité - vérifier le bien-fondé des réclamations des locataires et en rendre compte au service compétent - tenir un registre informatif
	Participer au recouvrement des loyers : distribuer les avis d'échéance dans les groupes d'immeubles, promouvoir 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
	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 locataire sortant (visite-conseil) et prévoir éventuellement des travaux - réaliser en totalité " l'état des lieux sortant ", chiffrage compris ou non - remettre les clés au locataire entrant
	Participer au recouvrement des loyers : - 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 distribution des quittances (saisie de l'information) - préparer et réaliser des transferts de fonds - effectuer les premières relances, à partir d'un listing ou de l'interrogation des comptes locataires, permettant ainsi une intervention future dans le cadre du précontentieux - recueillir les premières informations pour comprendre 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 logements vacants
	Surveiller les logements vacants pour prévenir les dégradations ou repérer les occupations illégales et proposer des solutions dans le cas de logements difficiles à louer
35	Accompagnement commercial
	Participer à la commercialisation des logements et/ ou parkings (secteurs détendus essentiellement) en sollicitant les différents acteurs locaux (voisinage, commerçants, partenaires, collecteurs, entreprises ...) 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 apportant 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 documents relatifs aux réclamations techniques, coordonner les différents éléments relatifs aux demandes et à l'exécution des travaux, renseigner les documents de liaison avec le bailleur (carnet de doléances ou de sécurité, fiche de signalement en cas de conflit de voisinage, de dégradation ou de problèmes liés aux incivilités ou à la sécurité, suivi des entreprises sous contrat ...), y compris, éventuellement, dépôt de plainte au commissariat
4	Gestion sociale
41	Contribution à l'analyse des situations sociales
	Emettre 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 premier niveau avec médiation en cas de conflit de voisinage (rappel du règlement intérieur, entretiens avec le ou les plaignants, le fauteur de troubles...), rendre compte oralement 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 sommaire des causes de l'impayé et à la transmission des données sociales aux personnels 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 dispositifs d'aide avec, si nécessaire, l'appui des personnels spécialisés de l'organisme (conseillers sociaux) ou des travailleurs sociaux
43	Accompagnement lien social
	Accompagner les personnes dans leurs démarches courantes de la vie (aide à la compréhension) et porter une attention particulière à l'égard des résidents/ familles 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 mises en relation entre les résidents et les personnes ressources compétentes (prestataires, aide scolaire, contacts établissements scolaires/ étudiants ou de personnes âgées ...), orienter les locataires vers les acteurs concernés ou compétents en cas de difficultés (voisins ou personnes à l'origine du trouble, médiateurs, conciliateurs ...)

	Organiser les événements ou festivités (fête des voisins, repas de quartier, soirées étudiantes ...) dans l'esprit du mieux-vivre ensemble ou pour pacifier les relations
44	Conciliation sociale
	Dans le cadre de la tranquillité et afin d'assurer la jouissance paisible des locataires, prévenir les situations de trouble, initier et assurer une médiation de conciliation lors des situations qui vont au-delà des conflits de voisinage, arbitrer seul relativement à ces situations sur la base des règles à appliquer, avant le recours à l'intervention de tiers spécialisés (personnels ou personnes qualifiées, médiateurs ...)
45	Contribution au développement social des quartiers
	Recueillir des informations sur la vie sociale dans le quartier : - observer les évolutions des comportements des publics fragiles et très fragiles - se mettre à leur écoute pour les conseiller et les orienter vers des structures de quartier - recueillir les attentes et les besoins exprimés par les habitants en matière de service de proximité
	Susciter et soutenir les initiatives ou les projets personnels des locataires et des jeunes : - les faire connaître - en faciliter la réalisation - le cas échéant, y participer directement Impulser des actions d'amélioration du cadre de vie, de sa propre initiative ou dans le cadre d'un dispositif propre à la société (exemples : décoration, propreté des halls, fleurissement, musique ou autres activités négociées avec les habitants, etc.)
	Participer à la recherche et au développement des contacts avec les partenaires locaux de la société HLM : - les informer des problèmes rencontrés - participer avec eux à la recherche et au développement des solutions les plus adaptées : animations sportives, mise à disposition de locaux, responsabilisation des locataires par entrée, etc.
5	Animation des personnels
51	Tutorat auprès de nouveaux arrivants
	Assurer en binôme une assistance pédagogique auprès de nouveaux arrivants ou stagiaires pour l'apprentissage des missions : organisation du planning d'apprentissage, acquisition des procédures et modes opératoires à appliquer, évaluation des acquis ...
52	Supervision technique de personnels
	Répercuter les consignes de la hiérarchie auprès du personnel et en contrôler le respect
	Surveiller la bonne application des procédures de gestion déléguées aux personnels rattachés
	Rendre compte des réalisations, des problèmes importants et des contacts des personnels rattachés avec les partenaires
53	Contribution à l'animation de personnels
	Etablir la répartition du travail
	Participer à l'appréciation des personnels
	Faciliter l'intégration, la formation et le transfert des savoir-faire auprès des nouveaux salariés
6	Maintenance du patrimoine
61	Entretien technique courant
	Réaliser les opérations ou traitements de maintenance selon les instructions (assainissement, désinfection, nettoyage haute pression ...)
62	Travaux et interventions techniques
	Appliquer les directives générales ou effectuer les missions confiées dans une ou plusieurs spécialités techniques
	Vérifier la bonne exécution technique des travaux réalisés par les entreprises extérieures
63	Dépannages techniques
	Analyser le problème technique générateur du dysfonctionnement et produire le diagnostic afin de traiter les urgences ou les difficultés particulières qui se posent dans une ou plusieurs spécialités techniques au contact des différents interlocuteurs et réaliser le dépannage dans une ou plusieurs spécialités techniques
	Evaluer les besoins prévisionnels en matériels et matériaux, passer les commandes directement auprès des fournisseurs dans le cadre des dépannages
64	Travaux, dépannages techniques complexes
	Interpréter les plans ou les schémas techniques et porter un regard d'expert en vue de traiter les difficultés les plus délicates ou les dysfonctionnements dans une ou plusieurs spécialités techniques au contact des différents interlocuteurs
65	Gestion des moyens d'une entité
	Effectuer les commandes en matériels et matériaux, les réceptionner, organiser, répondre aux demandes en les priorisant, assurer les livraisons le cas échéant, suivre les stocks en les optimisant

66	Entretien des espaces verts
	Effectuer les travaux qualifiés d'entretien paysager (semis, plantations, traitements phytosanitaires, élagage, abattage ...) en établissant tous les diagnostics relatifs aux végétaux et les recommandations pour assurer leur pérennité
	Réaliser les aménagements de terrain (requalification de site), les terrassements, l'entretien de la voirie (enrobé, petite maçonnerie, marquage au sol ...)

Précisions

Toutes ces activités doivent s'inscrire dans le respect du droit des personnes afin de ne pas être susceptibles de tomber sous le coup de poursuites pénales (telles que discriminations, atteintes à l'intimité de la vie privée, violation du secret professionnel, etc.) que les autorités judiciaires pourraient engager au préjudice des entreprises responsables de leurs salariés.

Toutes les activités nécessitent le respect des consignes de sécurité et certaines d'entre elles requièrent une habilitation (interventions électriques, gaz, traitements phytosanitaires ...). La reconnaissance d'une activité est subordonnée à la nécessité d'accomplir une ou plusieurs tâches (chacune des lignes distinctes du tableau) constituant l'activité, à l'exception des exemples figurant à titre illustratif entre parenthèses.

Lorsqu'une activité réalisée n'existe pas dans le présent répertoire, le salarié doit être évalué dans le cadre des personnels administratifs (exemples : démarche commerciale, encadrement hiérarchique avec entretien annuel d'évaluation), nonobstant les dispositions relatives au logement de fonction qui nécessiteraient des aménagements, à élaborer au sein des entreprises.

Le nombre d'activités, de domaines, l'intensité de l'intervention du salarié doivent être en cohérence avec la stature 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, gestion de moyens, espaces verts (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 concordance entre les anciens et les nouveaux codes des activités figure au point 1.7.

1.4. Méthode d'évaluation des emplois des personnels d'immeubles et de maintenance des entreprises sociales pour l'habitat

Quatre critères sont retenus :

- technicité ;
- relationnel ;
- 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 satisfaisante de l'activité.

On repère le " niveau de technicité " par assimilation globale de 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'acquérir 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 constitutives de l'emploi. Les activités décrites ne correspondent jamais à des situations de débutants, et l'expérience et l'adaptation nécessaires sont donc incluses 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	Description du niveau de connaissances Mise en œuvre dans la technique	Référence Education nationale
1	Une mise au courant et/ ou une courte formation sur le lieu de travail est suffisante	Niveau VI
2	L'emploi requiert la connaissance d'un ensemble d'activités acquises 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
4	L'emploi requiert, outre les connaissances techniques du niveau précédent, de bonnes connaissances générales correspondant à un cycle long 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 relationnel

Caractéristiques générales

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 lier ou entretenir des relations professionnelles avec son environnement.

On entend par " relations professionnelles " toutes relations dont le contenu et l'objet sont relatifs aux activités professionnelles.

L'évaluation du savoir-faire relationnel consiste alors à repérer le degré de difficulté rencontré dans l'exercice des relations nécessitées par la réalisation des activités.

Deux remarques préalables s'imposent :

- le degré de relationnel n'est pas influencé par la nature du contenu de la communication ;

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

Le niveau retenu est le niveau maximum 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 ajustements ponctuels entre personnes et/ ou groupes de personnes assimilables à des négociations informelles	A3 : l'emploi implique une activité de parrainage ou de tutorat
4		C4 : l'emploi nécessite de pouvoir influencer sur le point de vue, les idées,	N4 : l'emploi nécessite la recherche et la conclusion de compromis	A4 : l'emploi implique la supervision technique

		le comportement d'autrui	formalisés par la négociation	de personnels
5				A5 : l'emploi implique l'animation d'une équipe de personnels de façon durable

1.4.3. Critère autonomie

Caractéristiques générales

Ce critère apprécie la latitude de décider et d'agir qui caractérise l'activité compte tenu du mode de fonctionnement de l'organisation.

Dans la méthode, cette latitude dépend de trois principaux facteurs :

- la nature des instructions ou directives ;
- 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 retenu est le niveau maximum atteint dans l'un des trois sous-critères.

Grille d'évaluation 1

Niveau	Nature des instructions
1	Toutes les activités sont définies oralement ou font l'objet d'instructions détaillées
2	Les activités sont analogues pour l'essentiel au niveau précédent, mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conduisant à des solutions expressément décrites
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 requise
--------	-----------------------------------

1	Appliquer en l'état un nombre limité de solutions standard
2	Rechercher, par analogie avec des situations 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 3

Niveau	Nature des contrôles
1	L'activité est contrôlée par une supervision proche
2	L'activité est, la plupart du temps, rapidement 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 possible mais doit être sollicitée. Elle peut n'être ni proche ni directe

1.4.4. Critère contribution

Caractéristiques générales

Ce critère exprime le degré de contribution de chaque situation professionnelle à l'activité globale de l'entreprise.

Il convient de prendre en compte les dimensions économiques et sociales de l'emploi, tant 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 traiter efficacement les besoins tant économiques que sociaux, dans une logique de proximité et de réactivité.

La reconnaissance 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 mise en œuvre (1) d'une spécialité technique (2) dans la maintenance du patrimoine
3	Activités dans quatre domaines ou mise en œuvre d'une spécialité technique dans la maintenance du patrimoine avec des compétences complémentaires dans une ou plusieurs autres spécialités
4	Mise en œuvre de deux spécialités techniques dans la maintenance du patrimoine

(1) Mise en œuvre : application 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. Table de cotation des activités

Code	Activités constitutives des emplois de personnels d'immeubles et de maintenance regroupées par domaine	Cotation des activités			
		Tech.	Rel.	Auto.	Sous-total
1	Entretien courant du patrimoine				
11	Nettoyage des parties communes et abords immédiats	1	1	1	3
12	Entretien des espaces extérieurs	2	1	2	5
13	Traitement des ordures ménagères	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 moyens	3	2	2	7
2	Participation à la maintenance et à la gestion technique du patrimoine				
21	Activités de surveillance	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 commercial	2	2	2	6
32	Communication avec les locataires	2	2	2	6
33	Application des clauses du contrat	3	3	3	9
34	Prise en charge des logements vacants	2	2	4	8
35	Accompagnement commercial	3	4	2	9
36	Participation à la gestion de copropriété	3	3	3	9
37	Gestion administrative	3	2	2	7
4	Gestion sociale				
41	Contribution à l'analyse des situations sociales	3	4	3	10
42	Assistance aux locataires	4	3	3	10
43	Accompagnement lien social	3	3	3	9
44	Conciliation sociale	4	4	3	11
45	Contribution au développement social des quartiers	5	4	4	13
5	Animation des personnels				
51	Tutorat auprès de nouveaux arrivants	4	3	3	10
52	Supervision technique de personnels	4	4	4	12
53	Contribution à l'animation de personnels	5	5	4	14
6	Maintenance du patrimoine				
61	Entretien technique courant	2	2	3	7
62	Travaux et interventions techniques	3	3	3	9
63	Dépannages techniques	4	3	4	11
64	Travaux, dépannages techniques complexes	5	3	4	12
65	Gestion des moyens d'une entité	3	3	3	9
66	Entretien des espaces verts	4	2	2	8

Au sous-total qui figure dans ce tableau s'ajoute le niveau de contribution (cf. étape 3 du paragraphe 1.2.2) calculé sur la base du tableau relatif au critère " contribution " (1.4.4).

1.6. Activités des personnels d'immeubles et de maintenance : table de concordance des codes des activités 2000-2013

La nouvelle codification est simplifiée : le chiffre de la dizaine correspond au domaine (1 à 6), et le chiffre de l'unité correspond à l'activité.

Ancien code	Nouveau code	Domaine (gras) et activités
1000	1	Entretien courant du patrimoine
1010	11	Nettoyage des parties communes et abords immédiats
1020	12	Entretien des espaces extérieurs
1030	13	Traitement des ordures ménagères
1040	14	Entretien courant
1050	15	Contribution à la première maintenance des installations des parties communes
1060	16	Gestion des moyens
2000	2	Participation à la maintenance et à la gestion technique du patrimoine
2070	21	Activités de surveillance
	22	Suivi de travaux
2080	23	Participation à la gestion des travaux, suivi de la réalisation
2090	24	Gestion des réclamations techniques
	25	Sensibilisation au développement durable
3000	3	Gestion locative, commerciale

3100	31	Accueil commercial
3110	32	Communication avec les locataires
3120	33	Application des clauses du contrat
3130	34	Prise en charge des logements vacants
	35	Accompagnement commercial
	36	Participation à la gestion de copropriété
	37	Gestion administrative
4000	4	Gestion sociale
4150	41	Contribution à l'analyse des situations sociales
4160	41	Assistance aux locataires
	42	Accompagnement lien social
	43	Conciliation sociale
4170	44	Contribution au développement social des quartiers
5000	5	Animation des personnels
	51	Tutorat auprès de nouveaux arrivants
5180	52	Supervision technique de personnels
5190	53	Contribution à l'animation de personnels
	6	Maintenance du patrimoine
	61	Entretien technique courant
	62	Travaux et interventions techniques
	63	Dépannages techniques
	64	Travaux, dépannages techniques complexes
	65	Gestion des moyens d'une entité
	66	Entretien des espaces verts

Avenant : Notice d'utilisation des fiches "Postes à pourvoir" et "Demande d'emploi" (Bourse de l'emploi) Notice du 27 avril 2000

Source officielle Légifrance

ART.

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

- pour obtenir des précisions sur les renseignements figurant sur les fiches d'offre ou de demande ;
- pour effectuer un suivi de l'offre ou de la demande.

Les employeurs devront informer dans les meilleurs délais possible 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 embauche éventuelle, de sa renonciation ou du retrait de sa demande.

ART.

(Les numéros se rapportent à la fiche reproduite ci-après)

1. Préciser l'emploi souhaité sous son intitulé le plus courant.

4. Mode de calcul de la rémunération annuelle brute souhaitée :

Salaire mensuel brut souhaité x 12 ;

+ Prime de vacances ;

+ Gratification de fin d'année ;

= Rémunération annuelle brute.

5. Autres avantages souhaités :

Exemple :

- prime repas ;
- couverture sociale (retraite complémentaire, régime prévoyance, maladie complémentaire) ;
- type de logement de fonction pour les gardiens.

9. Pour une prise de contact rapide, indiquer de façon précise l'adresse personnelle et le numéro de téléphone où le demandeur souhaite être appelé.

16. Salariés bénéficiant d'une rente d'invalidité ou titulaires de la carte Cotorep.

17. Préciser le rattachement hiérarchique.

18. Mode de calcul :

Salaire mensuel brut du mois au moment de la demande x 12 ;

+ Prime de vacances ;

+ Gratification de fin d'année ;

= Salaire annuel brut.

19. Voir 5, ci-dessus.

ART.

CANDIDATURES DEMANDE DATE RESULTATS
PROPOSÉES N° d'envoi Observations
(Nom, prénom)

Total des candidatures proposées

----- Offre pourvue le : Annulée le :

Offre pourvue pour la bourse de l'emploi

oui

non

Nom candidat(e) retenu(e) : Offre pourvue par une autre voie :

ART.

(Les numéros ci-après se rapportent

à la fiche reproduite en page suivante)

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

4. Indiquer le nombre de logements en accession en cours et le nombre de logements en gérance au 31 décembre de l'année précédente.

9. Mode de calcul de la rémunération annuelle brute :

Salaire mensuel brut du mois de la diffusion de l'offre x 12 ;

+ Prime de vacances ;

+ Gratification de fin d'année ;

+ Eventuellement autres primes ;

= Rémunération annuelle brute.

Si la rémunération est fonction de l'expérience, des diplômes, des compétences, etc., indiquer un minimum et un maximum envisageables.

10. Autres avantages (exemples) :

- prime repas ;

- couverture sociale (retraite complémentaire, régime prévoyance, maladie complémentaire) ;

- intéressement ;

- pour les gardiens : logement de fonction, primes diverses.

11. Formation professionnelle continue : nature des actions de formation souhaitées ou exigées.

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

15. Horaires (noter les caractéristiques du temps de travail) :

- la durée hebdomadaire de travail ;

- horaires variables ;

- astreintes.

ART. Demande n° : ... Date de réception : ... Tél : - Courrier

-Poste de recherche

1. Type de poste : ...

2. Description : ...

3. Lieu de travail souhaité :

Autres régions acceptées :

oui

non

(1) (1)

Lesquelles : ...

4. Fourchette annuelle brute de rémunération souhaitée :

de ... à ... F

5. Autres avantages souhaités : ...

6. Demande à ne pas transmettre aux sociétés suivantes : ...

Renseignements concernant le demandeur

7. Nom : ... Prénom : ...

8. Date de naissance : ...

9. Adresse personnelle : ...

... Tél. : ...

10. Situation de famille : ...

11. Formation initiale : ...

Diplômes : ...

12. Formation professionnelle continue : ...

13. Intitulé de l'emploi actuel (ou du dernier emploi occupé en cas de chômage) : ...

14. Statut : ...

15. Description du poste : ...

16. Emploi réservé :

oui

non

(1) (1)

17. Place dans l'organisation : ...

18. Salaire annuel brut : ...

19. Autres avantages : ...

20. Lieu du travail : ...

21. Employeur (facultatif) : ...

22. Ancienneté dans l'entreprise : ...

23. Ancienneté dans la fonction actuelle (ou la dernière exercée) : ...

Fiche à envoyer à cette adresse : Fédération nationale des sociétés anonymes et fondations HLM, bourse de l'emploi, 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris, tél. : 01-40-75-70-49 ou 01-40-75-79-72.

(1) Rayer les mentions inutiles.

ART.

Offre n° : ...

Date de réception : ...

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

2. Adresse du siège : ...

3. Effectif : ...

4. Nombre de logements : ...

5. Offre communiquée par : ... Tél. - Courrier -

le : ...

(Cocher la case) 6. Personne à contacter : ... Fonction : ...

7. Intitulé du poste : ...

8. Convention collective (et coefficient hiérarchique) : ...

9. Fourchette annuelle brute de rémunération :

de ... à ... F (Répartie sur mois)

10. Autres avantages : ...

11. Formation exigée ou souhaitée (1) :

- Formation initiale : ...

- Diplôme : ...

- Formation professionnelle continue : ...

12. Contraintes particulières inhérentes au poste : ...

13. Emploi réservé :

oui

non

(1) (1)

14. Lieu de travail : ...

15. Horaires : ...

16. Description du poste : ...

...

...

17. Place dans l'organisation : ...

18. Renseignements divers : ...

...

...

Fiche à envoyer à cette adresse : Fédération nationale des sociétés anonymes et fondations HLM, bourse de l'emploi, 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris, tél. : 01-40-75-70-49 ou 01-40-75-79-72.

NB : Ces informations ont un caractère confidentiel ; elles ne doivent pas être communiquées aux utilisateurs de la bourse de l'emploi sans l'accord de l'intéressé(e)

(1) Rayer les mentions inutiles.

ART.

OFFRES PROPOSÉES N° OFFRE DATE RÉSULTATS

Observations

Total des offres proposées

----- Demande annulée le :

Raisons : Embauche par la bourse de l'emploi :

N° offre :

Autre voie :

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

-----;

1000 Entretien courant du patrimoine.

1010 Nettoyage des parties communes et abords
immédiats.

1011 Balayer, laver les escaliers, vitres, halls,
allées, ascenseurs, caves et locaux
techniques.

1012 Nettoyer et désinfecter les locaux.

1013 Dépoussiérer les tableaux d'affichage, les
boîtes à lettres, les globes, les gaines
techniques et l'encadrement des portes, les
paillasons communs, les rampes, les
placards des compteurs, etc.

1014 Enlever les graffitis, les affiches
" sauvages ".

1015 Nettoyer les parkings.

1020 Entretien des espaces extérieurs.

NB

cet entretien est effectué en fonction

des conventions passées avec les
collectivités locales.

1021 Enlever les graffitis, les affiches sur
les éléments de façade accessibles et les
portes.

1022 Effectuer les travaux usuels de jardinage et
d'entretien paysager (tonte, taille de
haies, arrosage, désherbage, remplacement
de végétaux...).

1023 Maintenir en état de propreté les aires de
jeux.

1024 Faire enlever les encombrants et les
épaves (procédures).

1025 Assurer les traitements saisonniers (salage,
sablage en cas de besoins...).

1026 Enlever les feuilles mortes, les papiers,
les sacs plastiques, etc.).

1027 Assurer le nettoyage des caniveaux, des
grilles d'écoulement des eaux.

1028 Nettoyer les parkings.

1030 Traitement des ordures ménagères.

1031 Sortir les sacs d'ordures ménagères ou les
conteneurs.

1032 Laver les conteneurs et les locaux
vide-ordures.

1033 Nettoyer les vide-ordures, organiser le
stockage de déchets.

1034 Participer à une opération de tri sélectif
ou à une campagne de sensibilisation
" propreté ".

1035 Assurer les petits dégorgements des conduits
de vide-ordures et compléter, le cas
échéant, les interventions des entreprises
spécialisées en désinfection,
désinsectisation, dératisation ou autres
traitements découlant des obligations

réglementaires.

1040 Entretien courant.

1041 Intervenir sur les équipements
d'installation électrique (changer une
ampoule, un tube lumineux ou un fusible...).

1042 Graisser, réparer ou changer des serrures,
régler les gonds, remplacer une poignée ou
une paumette de porte...

1050 Contribution à la première maintenance des
installations des parties communes.

1051 Remplacer un interrupteur, un élément
de revêtement de sol, reboucher des trous,
effectuer un raccord de peinture ou
d'enduit, remplacer une vitre.

NB ces interventions de nature technique
sont effectuées en fonction des compétences
des personnels dans les parties communes.
Elles nécessitent, pour certains travaux,
une habilitation (ex. interventions
électriques) et/ou une qualification
professionnelle correspondante.

1060 Gestion des moyens.

1061 Assurer l'entretien courant de son
matériel et des outils, gérer ses commandes

et son stock de produits, en liaison avec
les services spécialisés de l'organisme et
dans le cadre d'un budget défini.

2000 Participation à la maintenance et à la
gestion technique du patrimoine.

2070 Activités de surveillance.

2071 Assurer une surveillance technique des
installations (minuterie, chaufferie,
ventilation, mécanique contrôlée, gaines
techniques, ascenseurs...) par des rondes
ou par des visites régulières.

2072 Veiller au libre accès des circulations
et passages des véhicules prioritaires.

2073 Alerter en cas de panne, éventuellement
intervenir directement, selon les règlements
en vigueur dans la société, pour résoudre
les dysfonctionnements (débouchage des
vide-ordures, déblocage des vannes par
exemple).

2074 Contribuer au maintien de la sécurité
des immeubles

- effectuer des visites périodiques du
patrimoine pour déceler les
dysfonctionnements, en rendre compte ;
- vérifier le bon fonctionnement et/ou la
présence des dispositifs de
sécurité-incendie (détecteurs de fumée,
plan d'évacuation, éclairage de secours,
etc.) ;
- s'assurer de la présence des extincteurs,
de leur bon état de fonctionnement ainsi que
de celui des portes pare-feu ;

- tenir à jour ses carnets de contrôle.

2075 Informer de l'existence d'un sinistre ou d'une réparation à faire, en assurer le suivi de gestion (établissement de déclarations de sinistres, recueil des informations auprès du locataire, par exemple).

2076 Signaler les anomalies et les dégradations, les difficultés liées aux conditions de réalisation du nettoyage (verre cassé, seringues, produits toxiques, etc.).

2077 Assurer en direct, les relevés périodiques de compteurs des parties communes (eau, électricité, chauffage, etc.).

2080 Participation à la gestion des travaux. Suivi de la réalisation.

2081 Commander des menus travaux aux entreprises, surveiller et contrôler leurs interventions (réalité et délais du service assuré, fournitures, contrôle du temps passé), dans le respect des marchés conclus.

2082 Assurer les relations avec les locataires et les entreprises pour permettre le bon déroulement de l'intervention dans le cadre des marchés conclus.

2083 Participer aux opérations de réception des travaux neufs ou d'amélioration.

2090 Gestion des réclamations techniques.

2091 Comprendre la réclamation du locataire en la reformulant avec exactitude, l'enregistrer selon les modalités en usage (main courante, carnet, feuilles de relevés, ordres de service, demandes de réparation...).

2092 Vérifier le bien-fondé des réclamations des locataires.

2093 Préciser les modes de traitement, déterminer la responsabilité (travaux imputables au locataire ou au bailleur).

2094 Effectuer le traitement en direct ou transmettre au service compétent (au sein de la société HLM ou à un prestataire extérieur).

3000 Gestion locative.

3100 Accueil commercial.

Les relations avec les locataires actuels ou potentiels prennent la forme de tenue de permanences dans les locaux professionnels, ou bien d'entretiens à l'occasion des déplacements sur le site ou de l'exécution de travaux dans le patrimoine, ou encore de visites de logements disponibles à la location.

3101 Renseigner et orienter les candidats locataires qui se présentent spontanément à la loge ou à l'espace d'accueil.

3102 Fournir les informations qui concernent

notamment

- la consultation du compte des locataires pour répondre à leurs questions

(ex. APL) ;

- les droits et obligations ayant trait au règlement intérieur, au contrat de location ;

- les différents documents et courriers adressés aux locataires par la société à propos de la régularisation des charges, des antennes collectives, de l'enlèvement des encombrants, etc. ;

- la vie sociale du quartier, des renseignements plus généraux sur les infrastructures et les commerces ;

- les travaux prévus dans le cadre d'opérations de réhabilitation ;

- la distribution d'avis d'échéance, l'annonce de hausse de loyer ou l'explication de la régularisation des charges.

3110 Communication avec les locataires.

3111 Gérer les mouvements des locataires

- entrées et sorties ;

- faire visiter le logement vacant au candidat en lui donnant des informations sur les équipements de l'appartement, les infrastructures du quartier, les services de proximité ;

- remettre les clefs au locataire entrant ;

- vérifier le bien-fondé des réclamations des locataires et en rendre compte au service compétent ;

- tenir un registre informatif.

3112 Participer au recouvrement des loyers

distribuer les avis d'échéance dans les groupes d'immeubles.

3113 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.

3120 Application 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

locataire sortant (visite-conseil) et

prévoir éventuellement des travaux ;

- réaliser en totalité " l'état des

lieux sortant ", chiffrage compris ou

non.

3122 Participer au recouvrement des loyers

- 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 barre, etc.) puis en procédant à l'enregistrement des paiements ainsi qu'à la distribution des quittances (saisie de l'information) ;

- préparer et réaliser des transferts de fonds ;
- effectuer les premières relances, à partir d'un listing ou de l'interrogation des comptes locataires, permettant ainsi une intervention future dans le cadre du précontentieux ;
- recueillir les premières informations pour comprendre les causes de l'impayé.

3123 Veiller au respect et à l'application du règlement intérieur en intervenant auprès des locataires pour leur rappeler leurs obligations contractuelles.

3130 Prise en charge des logements vacants.

3131 Surveiller les logements vacants pour prévenir les dégradations ou repérer les occupations illégales.

3132 Proposer des solutions dans le cas de logements difficiles à louer.

3140 Commercialisation des parkings et des boxes.

3141 Assurer directement la négociation et l'attribution des parkings et des boxes.

4000 Gestion sociale.

4150 Contribution à l'analyse des situations sociales.

En vue de faciliter une cohabitation plus harmonieuse dans les immeubles, les personnels ont en charge un certain nombre d'interventions qui prennent dans la

majorité des cas un caractère individuel.

4151 Emettre un avis sur l'affectation du logement ou une mutation, dans le cadre de la politique de mixité sociale et dans la perspective de l'équilibre sociologique de la cage d'escalier, ou du groupe d'immeubles.

4152 Réaliser des enquêtes sociales portant sur les futurs locataires.

4153 Assurer une intervention de premier niveau avec médiation en cas de conflit de voisinage (rappel du règlement intérieur, entretiens avec le ou les plaignants, le fauteur de troubles...) rendre compte oralement ou par écrit aux services concernés.

4154 Faire remonter l'information sur les situations des locataires et tenir à jour le fichier ou les grilles d'immeubles (naissances, composition familiale,

nationalités, présence de colocataires...).

4155 Participer au traitement des impayés par la détection des ménages en difficulté, la recherche sommaire des causes de l'impayé et la transmission des données sociales aux personnels sociaux du bailleur ou aux travailleurs sociaux compétents.

4160 Assistance aux locataires.

4161 Assister les locataires dans la constitution de leur dossier d'APL.

4162 Assister les locataires dans les démarches administratives spécifiques auprès des services compétents (CAF, SDAPL, commission Neiertz, FSL, etc.).

4163 Orienter des locataires en difficulté vers les dispositifs d'aide avec, si nécessaire, l'appui des personnels spécialisés de l'organisme (conseillers sociaux) ou des travailleurs sociaux.

4170 Contribution au développement social des quartiers.
Intégrés dans un dispositif territorial de développement social auquel la société participe, ces activités relaient ou appuient celles d'autres acteurs du quartier au bénéfice desquels s'exerce une fonction de détection et d'alerte plus que de prise en charge directe.

4171 Recueillir des informations sur la vie sociale dans le quartier

- observer le comportement de groupes fragilisés (ex. jeunes chômeurs, enfants qui stationnent dans les halls d'immeubles, etc.) ;
- se mettre à leur écoute pour les conseiller et les orienter vers des structures de quartier ;
- recueillir les attentes et les besoins exprimés par les habitants en matière de service de proximité.

4172 Susciter et soutenir les initiatives des locataires et des jeunes

- les faire connaître ;
- en faciliter la réalisation ;
- le cas échéant, y participer directement.

Impulser des actions d'amélioration du cadre de vie, de sa propre initiative ou dans le cadre d'un dispositif propre à la société (ex. décoration, propreté des halls, fleurissement, musique ou autres activités négociées avec les habitants, etc.)

4173 Participer à la recherche et au développement des contacts avec les partenaires locaux de la société HLM

- les informer des problèmes rencontrés ;
 - participer avec eux à la recherche et au développement des solutions les plus adaptées
- animations sportives, mise à disposition de locaux, responsabilisation des locataires par entrée,etc.

5000 L'animation des personnels.

5180 Supervision technique de personnels.

5181 Répercuter les consignes de la hiérarchie et en contrôler le respect.

5182 Surveiller la bonne application des procédures de gestion déléguées aux personnels rattachés.

5183 Rendre compte des réalisations, des problèmes importants et des contacts des personnels rattachés avec les partenaires.

5190 Contribution à l'animation de personnels.

5191 Etablir la répartition du travail.

5192 Participer à l'appréciation des personnels.

5193 Faciliter l'intégration, la formation et le transfert des savoir-faire auprès des nouveaux salariés.

Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article L. 311-1 du code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art.1er).

NOTA

Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article L. 311-1 du code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art.1er).

SECTION 7

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

Source officielle Légifrance

ART.

Quatre critères :

- technicité ;
- relationnel ;
- autonomie ;
- contribution professionnelle.

Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article L. 311-1 du code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

NOTA

Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article L. 311-1 du code du travail (arrêté du 22 janvier 2001, art. 1er).

ART. Caractéristiques générales

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

Dans la méthode cette latitude dépend de 3 principaux facteurs :

- la nature des instructions ou directives ;
- 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 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 maximum atteint dans l'un des 3 sous-critères.

Grille d'évaluation n° 1

NIVEAU NATURE DES INSTRUCTIONS

- 1 Toutes les activités sont définies oralement ou font l'objet d'instructions détaillées.

- 2 Les activités sont analogues pour l'essentiel au niveau précédent mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conduisant à des solutions expressément décrites.

- 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 n° 2

NIVEAU INITIATIVE DE RÉALISATION REQUISE

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

2 Rechercher, par analogie avec des situations 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 rapidement 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 possible mais, doit être sollicitée. Elle peut être ni proche ni directe.

ART. Caractéristiques générales

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

On repère le " niveau de technicité " par assimilation globale de l'ensemble des connaissances requises par l'emploi en référence aux niveaux de formation de l'éducation nationale sans que cette voie ne constitue pour autant la seule manière d'acquérir ces connaissances.

NB : la possession d'un diplôme professionnel par le titulaire de l'emploi ne saurait donc préjuger du degré de technicité de l'emploi. Les emplois décrits ne correspondent jamais à des situations de débutants et l'expérience et l'adaptation nécessaires sont donc incluses dans le niveau des connaissances requises. De même que les programmes de l'éducation 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	DESCRIPTION DU NIVEAU	RÉFÉRENCES
	de connaissance mise en oeuvre éducation nationale dans la technique	

1 Une mise au courant et/ou une Niveau VI
courte formation sur le lieu de
travail est suffisante.

2 L'emploi requiert la connaissance Niveau V bis
d'un ensemble d'activités acquises
par l'expérience antérieure,
accompagnée éventuellement de
formations complémentaires sur le
lieu de travail.

3 L'emploi requiert des connaissances Niveau V
professionnelles acquises au cours
de formations sanctionnées par un
CAP.

4 L'emploi requiert outre les
connaissances techniques du niveau
précédent, de bonnes connaissances
générales correspondant à un cycle
long de l'enseignement secondaire.

5 L'emploi requiert des connaissances Niveau IV
techniques accompagnées des Bac professionnel
connaissances générales Bac
approfondies propres à faciliter la
prise de décision.

ART. Caractéristiques générales

De même qu'il est nécessaire d'acquérir un ensemble de connaissances générales et techniques plus ou moins étendues pour tenir normalement un emploi, il est le plus souvent indispensable de savoir lier ou entretenir des relations professionnelles avec son environnement.

On entend par " relations professionnelles " toutes relations dont le contenu et l'objet sont relatifs aux activités professionnelles de l'emploi.

L'évaluation du savoir-faire relationnel consiste à repérer le degré de difficulté rencontré dans l'exercice des relations nécessitées par les activités caractérisant l'emploi.

Deux remarques préalables s'imposent :

- le degré de relationnel n'est pas influencé par la nature du contenu de la communication ;
- le critère relationnel à évaluer est celui exigé pour remplir les différentes missions caractérisant l'emploi. Il n'est pas lié aux capacités relationnelles du titulaire de l'emploi.

Le niveau retenu est le niveau maximum atteint dans l'un des 4 sous-critères.

Grille d'évaluation

1 : NIVEAU ;

2 : ÉCHANGE ;

3 : COMMUNICATION ;

4 : NÉGOCIATION ;

5 : ANIMATION ;

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 conclusion	la supervi-	

le point de vue, les idées, formalisés par technique
le comportement négociation. personnels.
d'autrui.

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

ART. Caractéristiques générales

Il exprime le degré de contribution de chaque situation professionnelle à l'activité globale de l'entreprise. Prendre en compte les dimensions économiques et sociales de l'emploi tant dans la nature du champ que cet emploi est en mesure d'influencer que dans l'impact (direct ou indirect), c'est repérer et reconnaître la diversité des domaines d'activité couverts par l'emploi. L'intervention dans des domaines différents contribue à traiter efficacement les besoins tant économiques que sociaux dans une logique de proximité et de réactivité.

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

Grille d'évaluation

NIVEAU DESCRIPTION DE LA CONTRIBUTION

1 La situation de travail couvre un champ correspondant
à 1 ou 2 domaines d'activité.

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

3 La polyvalence de la situation de travail est élargie
à au moins 4 domaines d'activité.

SECTION 8

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

Source officielle Légifrance

ART. 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, service conventions collectives, 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.

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

Source officielle Légifrance

ART.

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 prégnante et constitue des repères incontournables synonymes d'ouverture, de solidarité. Elle est très largement partagée par les collaborateurs dans les sociétés qui l'intègrent dans leurs démarches quotidiennes.

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

Cette vocation sociale, ces valeurs traduisent 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 tels que ceux des personnes âgées ou handicapées.

L'élaboration par la fédération nationale des ESH d'une charte nationale professionnelle a permis de formaliser cette vision commune que le projet fédéral 2005-2008 a reformulée autour de 7 propositions qui prouvent 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 ».

Forts 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 paritaire 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 forment 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 branche 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 activement dans la structuration 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 propositions préconisées par l'étude se concrétisent.

La volonté des partenaires sociaux est de faire de cet accord un outil de nature pédagogique et incitatif afin d'encourager toutes les ESH à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

(1) A 80 % et d'Habitat Formation pour le reliquat (20 %) au titre de l'observatoire de branche ESH financé sur le 0,5 % mutualisé.

a) Objectif de l'étude paritaire (rappel)

Cette étude à la fois quantitative et qualitative avait pour objectifs :

- d'identifier l'existant, c'est-à-dire la situation respective des entreprises sociales pour l'habitat en termes d'emploi des personnes handicapées ;
- d'analyser les pratiques, le niveau et les modalités concrètes d'intégration et de formation des personnes handicapées, de gestion des inaptitudes, les mesures, les aides techniques et financières, les acteurs mobilisés... ;
- de caractériser la gestion des ressources humaines handicapées (recrutement, formation, mobilité interne...) pratiquée et son intégration dans la gestion globale du personnel ;
- d'identifier, sur le terrain à partir d'un échantillon représentatif ⁽¹⁾ d'ESH, les emplois les plus adaptés aux salariés handicapés, en particulier ceux touchant à la gestion de proximité, personnel d'immeuble et personnel travaillant en agences décentralisées ;
- de mettre en évidence les caractéristiques des salariés handicapés actuellement en poste (niveaux de RQTH, postes occupés, âges, niveaux de formation, ancienneté...) ;
- d'approfondir les expériences réussies, les difficultés rencontrées, leur impact sur les représentations du handicap, les enseignements à en tirer, les freins et les leviers à prendre en compte ;
- de préconiser les démarches concrètes, les pratiques à privilégier, les dispositifs et les mesures à mobiliser pour permettre l'intégration durable de salariés handicapés dans les ESH ;
- d'analyser en particulier la possibilité de conclure une convention nationale de partenariat avec l'AGEFIPH, convention qui faciliterait la mobilisation des ESH dans cette politique et son déploiement sur le terrain ;
- d'élaborer les éléments constitutifs d'une véritable politique de branche que la fédération proposerait à ses adhérents et que ceux-ci pourraient reprendre à leur compte sous des formes adaptées sous la forme de la signature d'un accord paritaire en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans la branche. A ce jour, moins d'une dizaine de branches se sont engagées dans des démarches similaires selon les informations de l'AGEFIPH.

b) La réponse des entreprises à l'obligation légale (issue de l'enquête fédérale Espri Consultants de 2006)

Globalement le taux d'emploi moyen ressort à 4,3%, ce qui constitue un niveau légèrement supérieur à celui constaté dans les autres secteurs professionnels.

L'analyse des déclarations fiscales obligatoires des entreprises montre que :

- 38 % ne paient aucune contribution et parviennent donc à faire entièrement face à l'obligation d'emploi ;
- 51 % ont fait appel à la sous-traitance au milieu protégé. Cette utilisation de la sous-traitance se trouve essentiellement dans les entreprises de moins de 200 salariés et ne représente globalement aujourd'hui que 10 % du total des unités bénéficiaires. Elle pourrait, sans doute, être sensiblement développée, en particulier par les ESH qui externalisent certaines de leurs activités ;
- 29 % paient une contribution partielle ;
- 33 % des entreprises paient une contribution totale.

Les simulations effectuées par le cabinet Espri indiquent que 50 % des entreprises vont voir leur situation se dégrader plus ou moins sensiblement compte tenu du durcissement des règles de prises en compte, suite à la loi de 2005, avec la disparition en tant que bénéficiaires des invalides en congé longue maladie, d'une part, et des futurs départs à la retraite des salariés handicapés, d'autre part.

Dans ce sens et en cohérence avec le plan d'action de l'AGEFIPH, la branche s'attachera tout particulièrement à informer et sensibiliser en priorité les entreprises qui paient une contribution totale, et en particulier les dirigeants responsables de PME de 20 à 100 salariés au regard du risque de pénalité, accrues de 1 500 fois le SMIC horaire qui pèse sur les entreprises qui n'auront rien fait d'ici à 2010.

Il convient donc d'encourager une politique active de recrutement afin de permettre d'anticiper ces départs, de renouveler et de rajeunir les effectifs. Et ce d'autant plus que, malgré une ouverture évidente, trouver des réponses en termes de recrutement comme de gestion des inaptitudes est difficile et les solutions qui sont trouvées restent toujours très personnalisées.

Compte tenu du poids important de ceux qui respectent leurs obligations au sein de la branche, il sera donc intéressant d'identifier et de partager ces expériences au sein de la branche.

c) Représentations du handicap au sein des ESH

Dans le cadre de l'étude, un certain nombre d'éléments — représentations, valeurs, craintes, ouvertures — ont pu être identifiés et sont intéressants à prendre en compte dans l'élaboration de la politique de la branche.

Les points positifs, les leviers

L'intégration de collaborateurs handicapés est un enjeu humain et social, totalement en phase avec les engagements et les métiers de l'habitat social développés par les ESH. Il correspond à l'éthique et à la mission de bailleur social auxquelles tous adhèrent. L'ouverture, l'intérêt porté à ce sujet ont donc été immédiats et sans réserve. La mise en place d'une politique d'emploi des personnes handicapées est perçue comme très cohérente dans la mesure où elle vient renforcer l'ouverture actuelle développée par les ESH au niveau de l'adaptation de l'habitat aux contraintes entraînées par le vieillissement ou le handicap.

Ainsi contrairement aux autres secteurs, il n'y a pas d'a priori ou de constats négatifs de la part des entreprises rencontrées, qui, toutes, comptaient des collaborateurs handicapés dans leurs effectifs. Pour les salariés qui n'avaient pas d'expérience directe du handicap en milieu de travail, on constate également une ouverture en termes de « pourquoi pas ? ».

Les freins à lever, les représentations à modifier

Mais, malgré une ouverture générale et une capacité peu commune d'envisager sans gêne le handicap, il peut y avoir beaucoup de difficultés, surtout chez les opérationnels, pour envisager le fait que certains handicaps peuvent être compatibles avec les postes de gestion d'immeubles.

Une difficulté par conséquent à prendre en compte : le fait que « le handicap n'est pas un handicap en soi mais un handicap par rapport à une situation de travail » et que ce terme recouvre en fait des réalités extrêmement polymorphes.

Le métier central des ESH, le métier de gardien, exige beaucoup de polyvalence car il cumule tâches physiques, mobilité, relationnel, autonomie, gestion, approche technique, assistance. Cela soulève donc de nombreux questionnements sur les aptitudes indispensables pour y faire face. L'image du handicap redevient alors un élément bloquant et la diversité des formes qu'il peut prendre est oubliée.

L'habitude de recruter sur ces postes dans l'urgence, pour faire face aux engagements de service permanent par rapport à la clientèle, fait privilégier les fonctionnements déjà rodés. Par ailleurs, pour la plupart des responsables d'équipe, il est clair que, quelle que soit la nature de son handicap, un salarié handicapé requiert obligatoirement un accompagnement plus lourd. Or, l'existence de salariés en poste qui ne signalent pas un handicap, que leurs collègues n'identifient même pas, prouve qu'il est parfaitement possible de travailler « comme tout le monde » avec un handicap.

Mais c'est surtout les cas de restrictions d'aptitudes sur les postes de proximité, restrictions liées aux travaux de ménage indissociables de cette fonction, les difficultés rencontrées pour les solutionner de façon satisfaisante et la crainte de reproduire le même schéma en recrutant des personnes en situation de handicap qui constituent les freins majeurs au recrutement de personnes handicapées.

Les métiers administratifs, dans les services centraux ou les agences décentralisées, soulèvent beaucoup moins d'inquiétudes. Ils sont plus rassurants car ils sont sédentaires, comportent des contraintes médicales relativement modestes que des aides techniques peuvent éventuellement compenser, ce qui est moins possible sur les métiers de proximité. Par contre, les entreprises qui ont cherché à y recruter des personnes handicapées se sont souvent heurtées à des décalages en termes de compétences ou de niveau de formation.

d) Les ressources humaines handicapées : caractéristiques des collaborateurs handicapés des ESH et analyse des prérequis métiers

A 66 % de sexe masculin, âgés de plus de 45 ans (à 70 %), les travailleurs handicapés en place dans les ESH occupent pour 70 % d'entre eux des postes de gardiens, de techniciens et d'employés d'immeubles, en CDI (à 91 %). Un sur trois a moins de 5 ans d'ancienneté.

Ces caractéristiques ne sont pas propres aux ESH et se retrouvent dans les autres secteurs professionnels selon les données de l'enquête « Handicap, incapacités et dépendances » de l'INSEE.

L'un des objectifs de l'étude conduite était d'identifier les postes adaptés aux personnes handicapées.

Le premier constat que l'on peut donc faire à l'issue de cette étude est qu'aucun des métiers de la branche des ESH ne peut être considéré comme totalement inaccessible aux personnes handicapées mais qu'il existe des freins et des points de vigilance à prendre en compte très différents selon qu'il s'agit d'un poste administratif, de gestion ou opérationnel.

Le deuxième constat que l'on peut faire est que les ESH arrivent à maintenir dans l'emploi des salariés ayant acquis un handicap et parviennent à embaucher directement des travailleurs déjà handicapés sur les emplois au cœur de leurs métiers.

On se reportera à l'annexe I pour la présentation de l'analyse effectuée par métier (proximité et administratifs).

e) La gestion des ressources humaines handicapées

De l'analyse des pratiques de GRH dans quelques entreprises il ressort :

- qu'il existe une méconnaissance assez générale de la part des entreprises des structures et relais externes spécialisés d'appui au recrutement (exemple : cap Emploi, etc.) ;
- qu'aucune politique globale n'a jusqu'ici été menée par la branche et qu'il n'existe ni démarches formalisées ni partage d'expériences organisé ;
- que cependant des solutions ont été assez régulièrement trouvées, que ce soit en termes de recrutement ou de maintien par les entreprises elles-mêmes ;
- qu'en ce qui concerne les emplois de proximité, la gestion des inaptitudes peut soulever certaines difficultés.

f) La sécurité et la prévention des risques professionnels dans les ESH

Les actions de reconversion pour les salariés victimes d'inaptitudes.

La sécurité occupe d'évidence une place prioritaire dans les préoccupations des ESH : sécurité des résidents, mais aussi sécurité des salariés travaillant sur site. L'élaboration du document unique (2), avec des approches parfois très qualitatives impliquant très directement les titulaires des postes et des actualisations régulières, peut constituer une première étape et attirer l'attention sur les contraintes liées aux postes et sur les risques potentiels. Il existe une réelle volonté de prévenir le risque d'accident et un certain nombre de démarches le prouvent. Ainsi :

- des vêtements, chaussures, lunettes de protection peuvent être systématiquement proposés avec une vraie recherche de qualité. Des difficultés sont cependant régulièrement soulignées quant à la systématisation de leur usage. Comment créer le réflexe, contrôler la prise en compte de ces modalités de travail sur les sites isolés dans lesquels travaille un seul gardien ? Quel niveau de contrôle, voire de sanctions faut-il mettre en place ? Certaines entreprises font désormais figurer cette obligation dans le contrat de travail ou l'imposent même à leurs sous-traitants ;
- une formation « gestes et postures » est également souvent proposée. Mais la régularité de cette formation, le fait de faire des « piqures de rappel » assez régulières semblent des éléments essentiels si l'on veut qu'elle ait un impact durable. Par ailleurs, l'ajustement de la formation à la configuration spécifique des sites semble en renforcer sensiblement l'efficacité ;
- la production d'un petit « livret des risques » et des campagnes d'affichage participent souvent à la sensibilisation des salariés sur ce thème ;
- l'élaboration d'outils d'analyse des accidents de travail, qui a déjà permis à certaines entreprises d'initialiser une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail ;

- les interventions du CHSCT qui recueille les remontées du terrain et intervient sur les situations à risques. Leurs visites sur sites sont, lorsqu'elles existent, des démarches qui permettent également d'améliorer cette approche prévention ;
- la réalisation de certains aménagements spécifiques, tels que plans inclinés, sols antidérapants, paillasons encastrés qui facilitent la manipulation des containers ;
- la charte d'accessibilité développe aussi cette culture de la sécurité car améliorer les abords des immeubles pour les locataires facilite également le travail des employés de proximité ;
- la réflexion menée par le CHSCT sur la qualité des produits d'entretien non allergisants menée en appui du médecin du travail ou sur les techniques de nettoyage, les process, les équipements (avec l'IGNY, par exemple).

Par ailleurs, des exemples de solutions positives ont pu être trouvés par les entreprises pour assurer la reconversion de collaborateurs victimes d'inaptitudes. En plus des obligations légales à respecter, les sociétés sont encouragées à effectuer une analyse de ces situations en application de l'article 29, 5e alinéa, de la convention collective nationale des ESH. Ces cas qui se sont donc résolus de façon positive l'ont été assez souvent avec l'appui du CHSCT et du médecin du travail. Les aménagements de poste font souvent l'objet d'une demande de financement par l'AGEFIPH. Cependant, les responsables rencontrent globalement d'importantes difficultés dans la recherche de solutions pour les postes de proximité, difficultés qui peuvent être fréquemment accentuées par le fait que des salariés, après 15 ou 20 ans de travail, ne souhaitent plus se réinvestir sur un poste revu.

Les solutions positives ont été recherchées du côté :

- d'un changement de site pour proposer une infrastructure et des conditions de travail plus adaptées (ascenseurs, taille des containers, nombre d'immeubles, travail en équipe, exigences des locataires...) ;
- d'une reconversion vers un poste administratif, assez rare en fait car les employés d'immeuble n'ont pas toujours le niveau de formation initiale suffisant, ne sont pas motivés par un poste sédentaire, ne veulent pas perdre leur logement de fonctions... ;
- d'une création de poste excluant les tâches prohibées : poste d'agent local de proximité, de médiateur sur une zone très sensible pour un gardien ne pouvant plus porter de charges mais ayant une expérience significative et un excellent niveau d'intégration dans cette zone, par exemple.

Si les contraintes sont « raisonnables », surtout si le salarié est intégré dans une équipe, une nouvelle organisation des tâches, la mise en place de moyens ou d'outils compensatoires peut se faire, à condition que cela n'impacte pas la qualité du service :

- répartition différente des tâches au sein de l'équipe (lorsqu'il y en a une) ;
- sous-traitance de certains travaux (pour éviter l'usage d'échelles) ;
- organisation différente des tournées de nettoyage (pour prendre en compte une intolérance à la chaleur) ;
- achat de chaussures spéciales (allergie) ;
- d'une perche pour le nettoyage des vitres (éviter le travail en hauteur) ;
- mise à disposition d'une place de parking et d'un bureau facilement accessible (séquelles de poliomyélite) ;
- d'un engin tracté pour l'entretien des espaces verts (problèmes de dos) ;
- aménagement des rampes d'accès aux containers (TMS).

(1) Logirep, Famille & Provence, Pluralis, France Habitation, Le Foyer rémois, Espace Habitat, L'Habitation économique, Vaucluse Logement.

(2) Cf. [article L. 230-2 du code du travail](#).

Ce plan d'action a pour objectif de faciliter le lancement de cette politique en la faisant vivre au niveau national. Il fera l'objet d'une convention triennale conclue avec l'AGEFIPH afin d'élargir et de renforcer la mobilisation des entreprises et leur engagement collectif.

Cette convention permettra de :

- développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
- développer le réseau des partenaires externes ;
- développer la communication interne et externe sur ce thème par rapport à la branche.

Il fera l'objet de bilans annuels d'étapes sur chacun des points au sein de la CPNEF en partenariat avec l'AGEFIPH.

Les partenaires sociaux entendent faire 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 sensibilisation de tous. C'est une condition particulièrement impérative dans une politique de branche, puisque chaque entreprise doit reprendre la démarche à son compte et l'intégrer dans ses pratiques.

Cette politique comportera plusieurs axes d'actions décrits en annexe II.

b) Structurer des partenariats avec les opérateurs spécialisés en termes 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 :

- élaborant une cartographie régionale des opérateurs spécialisés ou des relais existants, en particulier les cap Emploi financés par l'AGEFIPH au niveau national, mais également les CRP (centres de reclassement professionnel), les organismes de formation... ;
- sensibilisant, au travers de l'envoi d'une plaquette + courrier, l'ensemble de ces structures à la politique d'emploi développée par la branche des ESH ;
- les invitant à prendre contact avec les ESH de leur secteur géographique ;
- leur faisant découvrir les métiers des ESH avec leurs spécificités et contraintes de postes, les flux et rythmes de recrutement ;
- formalisant avec ces acteurs locaux des partenariats pour la recherche de candidats présélectionnés ainsi que des procédures de mise en relation systématique ;
- se donnant ainsi les moyens d'avoir sur les postes en recrutement régulier un flux de candidats correspondant aux besoins concrets 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 assortis de systèmes de présélection.

La bourse d'emploi mise en place par les partenaires sociaux pourra également permettre un enrichissement du vivier 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 demandent aux entreprises d'envisager :

- d'ouvrir aux candidats handicapés les postes régulièrement en recrutement ;
- de mener le recrutement comme un recrutement traditionnel en prenant en compte en priorité :
 - le poste de travail, ses prérequis, ses contraintes ;
 - 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 combler ;
- d'aborder ensuite le handicap et les limites 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 compenser les contraintes par des aides techniques ou aménagements de poste ;
- si le handicap est perceptible ou risque 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.

Un guide méthodologique :

Pour ce faire, la CPNEF proposera aux entreprises, avec l'appui de l'AGEFIPH, un guide technique « Handicap et emploi dans les ESH » regroupant sous forme d'un classeur actualisable et facilement consultable des « fiches actions », dont une concernant le recrutement. Ce dossier inclura des informations techniques, un carnet d'adresses, des procédures et un certain nombre d'exemples concrets, de cas pratiques issus des entreprises de la branche et qui viendront illustrer la méthodologie proposée.

Les partenaires sociaux mettront en place dans le cadre du fonds ESH une formation de façon à :

- apporter aux personnes en charge du recrutement une connaissance suffisante de la problématique du handicap et de sa gestion ;

- leur permettre de gérer plus facilement les situations concrètes ;
- introduire des modules dans les formations au management, aux RH...

d) Construire des parcours de formation pour permettre l'adaptation des candidats handicapés aux postes ou combler leur manque de formation

Objectif : réussir l'intégration des collaborateurs recrutés.

Les partenaires sociaux s'appuieront notamment sur les contrats de professionnalisation afin de proposer des parcours en alternance en bénéficiant d'un complément de financement de l'AGEFIPH couvrant la différence entre le financement forfaitaire applicable aux ESH via son OPCA (12 €) et le coût forfaitaire horaire réel des formations dans ce cadre (26 € environ).

On se reportera à l'annexe III pour la présentation des apports de ce type de contrats à l'atteinte des objectifs d'intégration visés.

Renforcement de 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 : stages d'observation ou stages plus longs dans le cadre de cursus supérieurs.

Le développement de ces stages participera aussi à la sensibilisation interne, offrira aux stagiaires la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de valider leur motivation et la faisabilité de leur projet et permettra également de constituer un vivier de candidatures potentielles pour les entreprises.

e) Améliorer la gestion des inaptitudes : faciliter le maintien dans l'emploi

Objectif : professionnaliser la gestion des inaptitudes.

L'enjeu pour les ESH est de savoir mobiliser les mesures et moyens financiers techniques, humains disponibles afin de faciliter la recherche de solutions et le traitement des cas de restrictions d'aptitudes et d'inaptitudes :

- élaborer, en appui sur les délégations régionales de l'AGEFIPH et les PDITH, une cartographie des opérateurs spécialisés par département et bassin d'emploi ;

- se faire connaître d'eux (envoi de la plaquette) ;

- leur faire connaître la politique développée par la branche de façon à les inciter à prendre contact avec les ESH de leur secteur géographique ;

- identifier les pratiques existantes dans les entreprises, les personnes en charge de la gestion concrète des cas ;

- élaborer pour le guide pratique « Handicap et emploi dans les ESH » une fiche actions Résolution des cas d'inaptitudes médicales qui :

1. Présentera des études de cas tirés de situations rencontrées sur le terrain : capitalisation des expériences et des « bonnes pratiques » ;

2. Proposera quelques « indicateurs d'alerte » pour intervenir le plus en amont possible de la déclaration d'inaptitude (mettre en place une procédure d'intervention en cas de congé longue maladie, par exemple) ;

3. Recensera les démarches, outils et opérateurs à mobiliser en cas de déclaration d'inaptitude de façon à formaliser des procédures communes ;

4. Décrira quelques situations d'aménagement technique ou organisationnel.

Ce guide, remis aux responsables RH (le cas échéant, aux responsables opérationnels) et aux membres du CHSCT, permettra de faciliter et de structurer les démarches au sein de la branche, tout en sachant cependant que les situations de maintien se gèrent aussi « au coup par coup » et qu'il n'existe aucune solution toute faite sur cette question très difficile.

f) Développer la coopération avec le secteur adapté et le milieu protégé

Objectif : permettre aux entreprises spécialisées qui emploient des personnes en situation de handicap de répondre à nos besoins.

Cet axe, déjà bien développé par certaines ESH, constitue une modalité de réponse à l'obligation légale que la loi de février 2005 vient de revaloriser et qui complètera l'embauche directe de salariés handicapés.

Les entreprises peuvent pour cela se rapprocher des ESAT (entreprises ou services d'aide par le travail) et des EA (entreprises adaptées).

Au nom de la CPNEF, la fédération :

- se rapprochera de l'UNEA (union nationale des entreprises adaptées) ou du GESAT (groupement des établissements d'aide par le travail) de façon à faire connaître la politique de la branche, initialiser une démarche d'information et de mises en liaison afin de :

- construire avec ces associations nationales des partenariats ;

- recenser la totalité des prestations ou fournitures en cohérence avec les besoins des ESH ;

- élaborer pour le guide pratique une fiche actions sur le secteur adapté et le milieu protégé en rappelant les conditions et les avantages financiers de cette pratique.

g) Communiquer sur l'engagement de la branche

Objectif : lever les représentations qui pèsent sur les métiers de proximité en termes d'accueil de personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux considèrent que cette politique devrait faire l'objet d'une campagne de communication 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.

Cette campagne de communication s'appuiera sur :

- les supports et modes de communication habituels de la fédération : réunions et commissions nationales, groupes de travail RH, intranet, Regards ESH...

- la conception d'une plaquette avec l'appui de l'AGEFIPH.

La fédération entend mobiliser ainsi tous les outils de communication fédéraux disponibles au service de cette politique des partenaires sociaux :

- le site internet fédéral, qui est en cours de refonte et qui comportera un espace propre au paritarisme ;
- la lettre de la fédération Regards ESH, que complète le cahier interne ;
- des courriers ad hoc émanant des présidents des commissions pour faire passer des messages spécifiques ;
- des réunions rassemblant les directeurs et journées thématiques ;
- des groupes de travail, en particulier de DRH ;
- et plus particulièrement les temps forts propres au fonctionnement fédéral tels que l'assemblée générale du 19 juin 2007 ou l'anniversaire des 80 ans de la fédération le 27 novembre 2007.

(1) Il fera l'objet d'une convention de partenariat signée entre la fédération des ESH et l'AGEFIPH postérieurement à la conclusion du présent accord-cadre paritaire.

ART.
3

Les deux parties mandatent le secrétaire des commissions et groupes paritaires des ESH en vue de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord.

Les deux parties soulignent que cet accord-cadre étendu non agréé n'est pas un accord exonératoire. Elles ne demandent donc pas l'agrément particulier prévu à ce titre par le code du travail pour ce type d'actions.

ART.
4

Tous les ans, la CPNEF chargée du suivi de l'accord dressera en partenariat avec l'AGEFIPH un bilan annuel du présent accord, qui sera diffusé au sein des entreprises en application de [l'article 7 de la convention collective nationale des ESH](#).

ART.
5

L'une des deux parties peut demander la révision accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser.

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

Par ailleurs, il peut être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

ART.
6

Compte tenu de la possibilité ouverte par la fédération de conclure cette étude paritaire par un temps fort de conclusion du présent accord-cadre lors de cette rencontre annuelle majeure pour la branche, les partenaires sociaux demandent à chaque société de prévoir de réaliser au moins 1 action correspondante à cette politique avant la prochaine assemblée générale (juin 2008).

Après avoir lu et paraphé chacune des pages (annexes comprises), les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation lors de l'assemblée générale annuelle de la fédération.

ANNEXE I

Analyse par métiers

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 travaillent 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 freine les opérationnels. 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 sont néanmoins des métiers physiques, en particulier ceux de gardiens 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 initialisée 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 services de ressources humaines, les directions reçoivent très rarement des candidatures spontanées 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 structures spécialisées et y font appel (les cap Emploi en particulier), ils ont rarement construit de partenariats vraiment formalisés avec elles et n'obtiennent que peu de retombées concrètement utilisables.

Formaliser des partenariats locaux avec des structures accueillant des demandeurs d'emploi handicapés va donc s'imposer. Faire connaître les métiers des ESH, leurs prérequis et contraintes sera un préalable incontournable 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 « vraies » compétences qui ne peuvent pas s'improviser, des compétences à la fois relationnelles, techniques, d'entretien, administratives, de gestion. Officialiser 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 politique en cours de construction au niveau des ESH.

II. — Les postes fonctionnels et administratifs

Les postes fonctionnels, administratifs comportent souvent des contraintes médicales relativement « modestes » et entraînent par conséquent beaucoup moins de réticences de la part des entreprises en termes de possibilité de recrutement.

Par ailleurs, à ces postes, à moins qu'ils n'incluent des déplacements, les limitations médicales de certains candidats peuvent éventuellement être contournées, diminuées, voire supprimées par des aménagements de poste, des aides techniques, une organisation du travail revue...

Il peut donc sembler, a priori, plus facile d'y intégrer des personnes en situation de handicap.

Mais lorsque des candidats handicapés sont reçus pour ces postes, ils possèdent rarement le niveau de formation ou les compétences nécessaires. Il y a donc un problème de compétences et/ou de formation des candidats handicapés. Permettre aux candidats handicapés d'acquérir le niveau de compétences voulu au travers de parcours de formation va être indispensable.

Informier 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 RRH, est aujourd'hui mobilisé pour :

- effectuer en quelque sorte un « tour de France » ;
- intervenir dans des réunions régionales ;
- apporter des informations concrètes ;
- répondre aux questions des directions ;
- faire vivre la démarche en interne ;
- constituer un groupe de correspondants 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 interventions de ce groupe pilote, dont la disponibilité sera limitée, soient complétées avec l'appui de l'AGEFIPH par un opérateur externe spécialisé qui rendrait compte à la branche (CPNEF) et auquel serait confié le recueil et la diffusion des informations techniques, le conseil opérationnel, le développement des contacts réseaux, la formalisation des partenariats...

Un pré-diagnostic gratuit 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 dispositifs aux collaborateurs de l'entreprise et de proposer des préconisations d'actions, compte tenu des particularités de l'entreprise.

Sensibiliser et former en interne

La CPNEF construira dans le cadre du fonds ESH, en appui avec l'AGEFIPH, des modules spécifiques pouvant être proposés aux entreprises et qui viendraient se greffer 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 permettront de démystifier 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 appuis et des leviers possibles ;
- sensibiliser des personnes ressources qui seront ensuite des relais d'information, des correspondants handicap 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 partage de pratiques opérationnelles et d'expériences concrètes permettra de démontrer concrètement la faisabilité de la démarche et élargira les approches (éventuellement une cassette 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 institutionnels travaillant avec les ESH, aux opérateurs spécialisés, aux sous-traitants locaux, aux médecins du travail pour les mobiliser différemment, eux aussi, dans la gestion des inaptitudes, aux clients...

Une information au sein des entreprises

Chaque entreprise aura alors à faire redescendre l'information auprès de ses salariés en s'appuyant sur ses propres modes de communication : réunions, journal interne, affichage, intranet, courrier joint au bulletin de salaire...

Dans tous les cas, pour que des pratiques se développent au sein de la branche, il serait utile de pouvoir identifier une personne « ressources humaines » dans chaque entreprise qui sera le relais de communication, le correspondant de la fédération sur la thématique du handicap.

Au nom de la CPNEF, la fédération entend utiliser tout son réseau interne pour développer la sensibilisation de toutes les sociétés :

- constituer un groupe pilote « RH » rassemblant quelques responsables ressources humaines très impliqués qui pourra effectuer un « tour de France » et informer leurs homologues dans le cadre de réunions régionales ;
- centraliser et diffuser toutes les informations utiles auprès des entreprises ;
- proposer des indicateurs qui faciliteront la structuration et l'harmonisation des pratiques au sein de la branche ;
- faire en sorte que cette gestion du handicap soit, progressivement, totalement intégrée dans la gestion « classique » des ressources humaines des entreprises et qu'elle puisse faire l'objet d'une véritable politique de branche (la prendre en compte par exemple dans l'enquête fédérale ressources humaines et dans le dossier individuel RH qui en découle).

Apports des contrats de professionnalisation

Le recrutement sous forme de contrats de professionnalisation permettra :

- d'initialiser une politique d'intégration des personnes handicapées durable ;
- de sensibiliser progressivement les équipes et les managers au fait que handicap et travail sont compatibles et qu'inaptitude ne signifie pas incapacité professionnelle ;
- de prouver, sur le terrain, la faisabilité de cette intégration et la volonté des directions d'agir ;
- de faire évoluer les représentations du handicap qui sont encore, malgré la réelle ouverture des ESH, trop restrictives ;
- d'anticiper le remplacement des plus anciens ;
- d'offrir aux personnes handicapées la possibilité :
 - de bénéficier à la fois d'une évaluation, d'un accompagnement et d'une formation sur une durée adaptée à la qualification nécessaire (de 6 mois à 24 mois pour des qualifications lourdes) ;
 - d'intégrer un poste ;
 - de se confronter aux réalités d'un métier, en le découvrant in situ, en le pratiquant ;
 - de valider ainsi la faisabilité de leur projet ;
 - d'acquérir une qualification, une certification reconnue par la profession.

Cette forme de contrat présente des avantages significatifs puisque :

- les stagiaires sont comptabilisés dans les déclarations obligatoires d'emploi des personnes handicapées sans figurer pour autant dans les effectifs d'assujettissement des entreprises ;
- ils peuvent constituer un vivier de candidatures ;
- l'entreprise bénéficie :
 - de mesures financières d'Etat diminuant la charge salariale ;
 - d'une prise en charge de l'OPCA ;
 - d'une subvention forfaitaire complémentaire de l'AGEFIPH.

Si des moyens techniques ou humains, des aménagements de poste, des compléments de formation s'avèrent nécessaires pour compenser le handicap, des financements de l'AGEFIPH sont mobilisables.

Le choix des formations privilégiera celles :

- centrées sur les métiers spécifiques de la branche ;
- sur lesquels des recrutements sont régulièrement menés ;
- qui ne nécessitent pas un niveau de formation trop élevé, de façon à être accessibles à un maximum de candidats handicapés ;
- en phase avec les objectifs prioritaires fixés par l'accord collectif national du 30 mai 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, entre autres autour de :
 - la gestion rapprochée d'immeubles ;
 - la qualité de service à la clientèle ;
 - la gestion immobilière.

Eventuellement, ces contrats pourront être complétés par les entreprises par montages spécifiques. Ainsi, pour une formation au métier de gardien, un parcours pourra comprendre également via l'appui de l'AGEFIPH :

- un atelier de découverte des métiers (ADM) de 1 semaine pour :
- faire concrètement connaître le métier aux candidats ;
- valider leur motivation ;
- identifier les écarts de compétences ;
- confirmer la compatibilité handicap/contraintes de poste (visite, médecin du travail) ;
- la signature d'un contrat de professionnalisation après sélection par l'organisme de formation comme pour tout autre candidat ;
- la mise en place d'un tutorat cofinancé, le cas échéant, par l'OPCA et l'AGEFIPH (formation au tutorat et au handicap) ;
- une alternance entre formation théorique et mise en pratique. Le contenu de la formation pourrait s'inspirer des formations proposées dans le cadre de reconversions par l'organisme de formation Franchir.

Ou encore, en amont du contrat de professionnalisation, un parcours d'accès à la vie active (PAVA) pris en charge par l'AFPA pourra être mobilisé pour des candidats ayant besoin d'une remise à niveau et d'une découverte du métier.

Une fiche actions à destination des recruteurs sur le montage de ces différents parcours de formation sera à insérer dans le guide pratique « Handicap et emploi dans les ESH ».

La branche se rapprochera des axes jeunes des PDITH (programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés), missions locales, des opérateurs étudiants... qui peuvent recenser de jeunes candidats handicapés.

Avenant : Accord du 3 juillet 2009 relatif à la non-discrimination et à la gestion des carrières

Source officielle Légifrance

1. Gestion individuelle des carrières tout au long de la vie.

La gestion individuelle des carrières se concrétise par la mise en place d'un ou plusieurs entretiens, au choix de l'entreprise, qui doivent permettre d'ouvrir un dialogue sur différents sujets en lien avec l'activité professionnelle, les besoins de l'entreprise et du salarié.

Cette gestion conduit à devoir formaliser un corpus de règles qui garantit aux salariés et aux entreprises l'équité des processus d'appréciation en leur sein et la sécurisation juridique.

Les entretiens annuels visent ainsi à faire le point avec le salarié sur son évolution professionnelle, son évaluation, sa rémunération, ses besoins de formation (accès aux périodes de professionnalisation, utilisation du DIF...) sur un aménagement éventuel des conditions d'emploi, et, à partir de 55 ans, sur toutes les modalités d'aménagement de fin de carrière nécessaires, proposées par l'entreprise (cf. ci-dessous).

2. Mise en place des entretiens dans les entreprises.

Les entretiens individuels permettent de faire le point avec le salarié sur son activité professionnelle et d'évaluer son travail au cours de la période considérée.

Ces entretiens se déroulent chaque année entre le salarié et le responsable hiérarchique direct notamment (dans quelques cas particuliers le chef de projet).

Les partenaires sociaux de la branche demandent aux entreprises, dans un délai de 18 mois à compter de la signature (soit le 1er janvier 2011), d'organiser, lorsqu'ils n'existent pas déjà, un ou plusieurs entretiens (au choix de l'entreprise) qui traitent à minima :

- du contenu du travail et de son évolution (description de l'emploi) ;
- de la contribution personnelle apportée (qualité du travail, performances, atteinte des objectifs...) ;
- des compétences et de leur développement (besoins en formation) ;
- de l'évolution de la rémunération individuelle.

Pour les entreprises qui ont déjà généralisé les entretiens annuels et pour autant que les 4 points ci-dessus soient respectés, il n'est pas nécessaire de réviser le(s) dispositif(s) existant(s).

Elaboration et utilisation de supports d'entretien :

Les supports d'entretien sont élaborés par les entreprises. Préalablement à la mise en application, ils devront être présentés pour avis aux instances représentatives du personnel. Il est rappelé en effet que les dispositifs d'appréciation doivent faire l'objet, lors de leur mise en place, d'une consultation des instances représentatives du personnel.

Au cours ou après l'entretien ou les entretiens :

Ces documents supports seront renseignés, en concertation avec le salarié, afin de formaliser l'évaluation individuelle, l'évolution de carrière, etc. Ils devront prévoir dans une rubrique spécifique la possibilité pour le salarié dans le cadre du ou des entretiens de faire part de son avis sur tout point abordé au cours de l'entretien (un délai de quelques jours est accordé au salarié pour renseigner cette rubrique).

Le(s) support(s) d'entretiens une fois complété(s) est (sont) diffusé(s) auprès du salarié, de ses responsables hiérarchiques et de la direction des ressources humaines ou de la direction générale.

3. La formalisation des objectifs liés au travail.

D'une manière générale, les objectifs donnent du sens à l'action de chacun des salariés. Ils doivent conduire à inciter les salariés à faire porter leurs efforts sur des points prioritaires, des sujets ou projets particuliers.

Les objectifs individuels pour les personnels sont fixés par l'entreprise compte tenu de son organisation et sont arrêtés en concertation dans le cadre d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique.

En général, les objectifs sont :

- liés à des changements de contenus de travail (développement ou acquisition de compétences au sens de la classification) ;
- liés à un but à atteindre, une action à conduire, une organisation à mettre en place, un projet à mener ;
- liés à l'amélioration de la qualité du travail ou d'une capacité individuelle.

4. Formalisation de l'évaluation des situations de travail dans le cadre des entretiens.

Les partenaires sociaux ont souhaité donner aux entreprises, à titre indicatif, des illustrations sur des indicateurs qui permettent d'objectiver l'évaluation du travail des salariés.

a) Les éléments généraux d'organisation

Ils rendent compte des aspects les plus factuels ou les plus concrets :

- l'efficacité quantitative, la prise en compte de ce qui est mesurable ;
- le respect des délais, la gestion des priorités ou des aléas dans la durée ;
- l'organisation personnelle, dans l'intérêt du collectif de travail ;
- la mise en application 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 indicateurs permettent également la mise en perspective des actions, du court terme jusqu'au plus long terme :

- la fiabilité, avec des réponses pertinentes et constantes (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, croisement des sources) ;
- la proposition d'amélioration, la capacité à faire évoluer les pratiques.

c) Enfin Les aspects relationnels et environnementaux doivent également être considérés :

- l'argumentation, la capacité à expliquer, à défendre un avis ;
- les relations avec les interlocuteurs internes ou externes, l'effort en termes 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 oeuvre 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 mobilisation et/ou le développement des compétences des collaborateurs, la sensibilisation des salariés et du collectif de travail pour la formation et/ou le transfert de compétences ;

— la capacité à rendre compte, à restituer 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 uniques comme la disponibilité qui peuvent comporter des risques de discrimination indirecte pour certains salariés compte tenu de leurs contraintes familiales par exemple (enfants ou parents malades, etc.).

5. Augmentations individuelles : modalités spécifiques pour prévenir tout risque de discrimination éventuelle.

Le montant de l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles 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), direction ou service 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 particulier 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.

1. Réduction des écarts salariaux.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises, sur la base des enseignements des tableaux de bord statistiques, de prévoir une enveloppe salariale dédiée à la réduction-suppression des écarts salariaux avérés entre hommes et femmes qui serait mise en oeuvre par accord d'entreprise, pour les sociétés qui s'engagent dans une démarche d'égalité hommes-femmes.

Cette enveloppe financière spécifique viserait à apporter une réponse concrète et rapide à la contrainte 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 entretiens aux retours de congés familiaux légaux (congé maternité, parental d'éducation...). Pour les bénéficiaires des congés familiaux (hors maternité, parental...), ces entretiens devront tenir compte notamment :

- des situations d'hospitalisation d'enfants de moins de 18 ans ;
- des parents d'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 retrouver leur emploi antérieur ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Conformément aux dispositions légales, un rattrapage salarial s'applique aux congés maternité ou d'adoption (le code du travail prévoyant au retour une majoration des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues 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 augmentations collectives intervenues 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 devant être, le cas échéant, réévaluée compte tenu des augmentations générales 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 la faculté à chaque entreprise d'octroyer à leur personnel un nombre de jours rémunérés par enfant malade et d'accorder des congés sans solde en cas de pathologie lourde ;

Ces modalités s'appliquent sauf dispositions ou régime de prévoyance plus favorables déjà en vigueur dans l'entreprise.

3. La gestion du temps.

3. 1. Formalisation de la politique des entreprises.

Les entreprises sont incitées à définir et à formaliser 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 supprimer les éventuels écarts salariaux qui en résultent, les entreprises sont incitées à adopter des dispositifs 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 compatible avec tous types d'emplois qualifiés ou non.

Ce sont les modalités organisationnelles des entreprises qui rendent ou non possibles toutes les configurations.

L'accès des hommes et des femmes à tous les emplois est ainsi facilité ;

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de déterminer clairement leur propre politique et de la communiquer aux IRP et de façon générale à tous les collaborateurs.

4. Le recrutement et l'accès à tous les emplois.

4. 1. Recrutement.

Les recrutements organisés 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 partenaires sociaux demandent aux entreprises de sensibiliser les managers sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes dans le cadre des recrutements. Dans ce sens la branche proposera des actions 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 constitue de plus une opportunité dans les ESH et facilite le management au quotidien et dans la durée.

Ainsi la diversité à tous les niveaux de responsabilité est favorisée.

1. Anticipation et évolution des carrières professionnelles pour les seniors conformément au [décret n° 2009-560 du 20 mai 2009](#).

La gestion des fins de carrière pour les seniors rend nécessaire la mise en place dans les entreprises d'entretiens spécifiques dits « de seconde partie de carrière » à partir de 45, 50 ou 55 ans, selon les situations, aux choix des entreprises et après avis des instances représentatives du personnel.

A cette fin les deux parties demandent aux entreprises de prévoir une couverture de 100 % de la population éligible au terme des 3 ans de l'accord.

Conformément au décret gouvernemental et en lien avec les actions prévues aux articles ci-dessous afin de favoriser leur maintien dans l'emploi, ces entretiens prendront en compte en fonction des besoins :

- l'anticipation et l'évolution des carrières ;
- le développement des compétences et l'accès à la formation (cf. également articles ci-dessous) ;
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail...) ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (utilisation du compte épargne-temps éventuel...) ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

2. Développement des compétences et accès à la formation pour les seniors dans le cadre de la professionnalisation.

Afin d'anticiper l'évolution des carrières, les deux parties demandent aux entreprises d'accorder, dans le cadre des entretiens, une priorité au départ en formation des seniors :

- dans le cadre du DIF prioritaire de branche ;
- dans le cadre des périodes de professionnalisation prise en charge par les fonds mutualisés (0,5 % de la masse salariale).

Les deux parties se fixent comme objectif de voir 50 % de la population éligible bénéficier d'au moins une action de formation dans ce cadre en 2010, 55 % en 2011.

3. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, des actions de formation spécifiques seront organisées dans le cadre du plan de formation mutualisé de branche.

Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de deuxième partie de carrière professionnelle ;
- l'anticipation des fins de carrière pour les plus de 55 ans ;
- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral

Ces formations seront proposées à l'ensemble des entreprises de la branche afin de les ouvrir à 100 % des collaborateurs concernés au terme des 3 ans.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont prévu par accord collectif, dans le cadre de la construction de la politique de VAE de la branche, de proposer prioritairement aux seniors, sur la base du volontariat, de participer aux futurs jurys VAE.

3.1. Objectifs chiffrés de recrutement de seniors en application du décret du 21 mai 2009.

La branche des ESH se fixe comme objectif le recrutement de seniors âgés de 50 ans et plus et se propose d'agir à cet effet dans le cadre des contrats de professionnalisation qui sont ouverts à toutes les catégories d'âge.

10 % des contrats annuels de professionnalisation réalisés dans la branche en 2010 seront réservés à des seniors âgés de plus de 50 ans pour favoriser leur retour à l'emploi.

3.2. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors âgés de 55 ans et plus.

Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 6 % des effectifs de la branche.

Les deux parties se fixent un objectif de maintien des effectifs à ce même niveau dans le cadre des actions prévues dans l'accord, dans la perspective de voir progresser ce taux à 7 % au terme de l'accord par l'addition de toutes les mesures prévues (fin des mises à la retraite entre 60 et 65 ans à compter du 31 décembre 2009, réalisation des objectifs de recrutement, et de maintien dans l'emploi contenues dans l'accord, etc.).

4. Dispositions à durée déterminée.

En application du décret n° 2009-560, les dispositions relatives à l'emploi des seniors (III) sont prises à durée déterminée, pour une durée de 3 ans, conformément au plan d'action gouvernemental.

La CPNEF des ESH effectuera donc un bilan triennal et ouvrira une nouvelle discussion sur cette base au terme de l'accord.

1. Modalités de suivi et de réalisation des objectifs.

a) Dans les entreprises

La désignation d'un référent « responsable égalité professionnelle » ou « diversité » au sein de l'entreprise est préconisée. Il est susceptible de :

- promouvoir la politique de l'entreprise dans ce domaine ;
- sensibiliser les différents acteurs sur cette question et véhiculer un message ;
- dégager du temps pour se mettre à l'écoute des salariés et investiguer de nouveaux champs de réflexion ;
- garantir que les actions retenues seront suivies d'effet et évaluées.

En tant que de besoin, selon la taille de l'entreprise, le référent constituera un groupe de travail avec les partenaires sociaux.

b) Au sein de la branche

Le tableau de bord réalisé par entreprise ainsi que le rapport annuel de branche (cf. ci-après) comporteront des indicateurs correspondant à ces objectifs.

Ils permettront d'évaluer l'atteinte des objectifs en matière de politique d'emploi des seniors ou d'égalité hommes-femmes.

Ils feront l'objet d'un bilan annuel discuté en commission paritaire nationale emploi et formation.

2. Accompagnement des entreprises par la branche.

Dès la signature de l'accord, des formations seront proposées à toutes les ESH dans le cadre du fonds mutualisé de la branche.

Elles porteront a minima sur :

- la mise en place des entretiens annuels en lien avec la gestion des carrières (description et classification des emplois, entretiens annuels) ;
- la conception des outils d'appréciation individuels en lien avec la gestion des rémunérations ;
- une présentation et une mise à disposition des participants d'exemples de bonnes pratiques en termes de supports d'entretien individuel provenant des ESH.

3. Données statistiques nécessaires au suivi et à la réalisation des objectifs en matière d'égalité professionnelle et de développement de l'emploi des seniors.

Ces données permettront de dresser un état des lieux et de suivre les effets des mesures prises par les entreprises dans le temps.

Les indicateurs retenus porteront sur 3 exercices et seront regroupés en rubriques permettant de décrire les évolutions des effectifs (par âge et par sexe), les recrutements, l'accès à la formation, les départs.

Les données feront l'objet d'un établissement de tableaux de bord au niveau des entreprises et leur consolidation au niveau de la branche, au sein du rapport annuel de branche. Ainsi, les entreprises établiront les données relatives à la répartition hommes-femmes des différentes formes d'augmentations individuelles.

3.1. Tableau de bord des entreprises.

La fédération des ESH proposera, dans le cadre de l'enquête annuelle RH fédérale, une restitution aux entreprises leur permettant de disposer d'un tableau de bord chiffré de situation comparée des hommes et des femmes et d'emploi des seniors.

3.2. Rapport annuel de branche.

En complément le rapport national annuel de branche de l'ensemble des ESH comportera désormais une synthèse nationale des données disponibles sur la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche, par sexe et par âge.

1. Demande d'extension.

Les partenaires sociaux demandent au secrétariat des commissions et groupes paritaires d'effectuer les démarches en vue de l'extension de l'accord.

2. Modifications et suivi.

Les partenaires sociaux pourront procéder par avenant à toute modification ou complément au présent accord-cadre et notamment afin de couvrir d'autres champs d'actions.

Les résultats de l'étude en cours sur la pénibilité qui devraient être disponibles fin 2009, début 2010 feront l'objet d'ouverture d'une nouvelle négociation de branche.

Un suivi annuel sera effectué par la commission paritaire nationale des ESH.

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

Les partenaires sociaux des entreprises sociales pour l'habitat affirment par cet accord leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle tout au long de la vie professionnelle et de combattre toutes les sources d'inégalité potentielles.

Dans le prolongement de l'accord-cadre en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation d'handicap dans la branche des ESH signé le 19 juin 2007, les ESH entendent lutter contre toutes les formes de discrimination, tant dans l'accès à l'emploi que dans l'évolution professionnelle.

Les parties signataires entendent garantir ainsi à l'ensemble des salariés de la branche le respect du « principe de non-discrimination » tel que défini à l'[article L. 1132-1 du code du travail](#) : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte telle que définie à l'[article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

La démarche d'étude menée au sein de la branche avec un consultant externe a permis de mettre l'accent sur les enjeux de la gestion individuelle et d'ouvrir de nouvelles réflexions sur la gestion des carrières tout au long de la vie pour tous les collaborateurs.

Cette démarche répond aux demandes des entreprises qui ont exprimé de fortes attentes pour bénéficier d'aide ou d'outils en vue de traiter les questions d'appréciation individuelle généralement et d'égalité professionnelle plus particulièrement. Sept sociétés ont participé à la phase amont de l'étude opérationnelle.

La généralisation d'entretiens professionnels au profit de l'ensemble des salariés, dans toutes les entreprises, paraît constituer la voie privilégiée par les partenaires sociaux pour déployer une gestion individuelle opérationnelle de tous les collaborateurs garantissant l'égalité professionnelle d'une façon générale.

L'appréciation individuelle déjà pratiquée dans de nombreuses entreprises constitue un levier de pilotage majeur en matière de gestion des ressources humaines qui, en tant que dispositif formalisé, lisible et légitime, supprime les risques potentiels de discrimination en prévenant l'apparition d'éventuels écarts dans le temps ou en les réduisant.

Il est donc décidé de le généraliser.

Dans ce cadre, les deux parties se fixent deux premières priorités à très court terme en lien avec l'agenda gouvernemental 2010 : l'égalité professionnelle hommes-femmes et le développement de l'emploi des seniors dans le cadre d'un plan d'action triennal de branche conformément au [décret n° 2009-560 du 20 mai 2009](#) ⁽¹⁾ dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

En complément de la mise en place des entretiens, la gestion du temps et l'accès à tous les emplois constituent deux autres axes majeurs de cet accord.

Il est précisé en tant que de besoin que la production des données statistiques (« rapport de situation comparée hommes-femmes » obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, tableau de bord de suivi des indicateurs du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors) sera facilitée par la branche afin d'apprécier l'évolution de nos sociétés sur ces deux thématiques en vue de l'atteinte des objectifs chiffrés contenus dans l'accord.

Un guide est par ailleurs annexé à cet accord afin d'en faciliter la mise en oeuvre.

L'objet de cet accord est donc de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et promouvoir les principes d'égalité professionnelle et de diversité, valeurs essentielles pour la branche des ESH.

Il est composé de 5 parties : la partie I traite des dispositions générales relatives à la gestion individuelle, la partie II définit les mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes, la partie III porte sur les engagements pris pour le maintien et l'emploi des seniors conformément au décret gouvernemental, la partie IV présente le dispositif d'accompagnement et de suivi des résultats, enfin la partie V est relative à l'extension et à la révision.

Les partenaires sociaux des ESH demandent ainsi aux entreprises d'engager des politiques actives et dynamiques en la matière conformément à la charte des ESH.

(1) [Articles R. 138-25 à R138-31 du code de la sécurité sociale](#).

ANNEXE I

Guide pour l'application

L'objet de ce guide est d'apporter des éléments méthodologiques complémentaires en vue de faciliter la mise en oeuvre de l'accord-cadre et de mettre en avant quelques exemples de « bonnes pratiques » constatées dans les entreprises.

Des formations (présentielles et e-learning) seront organisées par ailleurs à l'attention de l'ensemble des ESH avec un consultant externe comme le prévoit l'accord.

1. L'appréciation individuelle

a) Recommandations sur l'élaboration participative du support d'entretien annuel

Ce support est élaboré en associant différents salariés y compris les IRP, encadrants ou non, dans le cadre de groupes de travail ou d'entretiens collectifs.

Ce support d'entretien doit être présenté pour avis aux organisations syndicales et aux représentants du personnel. L'outil gagne alors du crédit, en termes d'acceptabilité sociale et en légitimité.

b) Exemple de calendrier de mise en place dans l'entreprise

L'entretien annuel est destiné à produire une évaluation du travail du salarié s'inscrivant dans un processus de ressources humaines plus large.

Un calendrier rigoureux nécessite alors d'être établi pour la réalisation des différentes étapes de la démarche.

A titre d'exemple, il peut correspondre au schéma chronologique suivant (qui n'est pas exhaustif) :

1. Information des acteurs du processus ;
 2. Formation des responsables hiérarchiques et si possible des salariés eux-mêmes ;
 3. Entretiens entre le salarié et le responsable hiérarchique (la direction débute par exemple les entretiens puis la déclinaison se fait jusqu'au « terrain ») ;
 4. Les propositions d'augmentation sont argumentées par les responsables hiérarchiques ;
 5. Consolidation des données par la direction des ressources humaines ou la direction (décision des propositions d'augmentations au regard de l'enveloppe accordée, cohérence globale et entre les services, éventuellement pertinence des propositions) ;
 6. Information des salariés et des organisations syndicales ou des représentants du personnel.
- Le support complété revêt a priori un caractère confidentiel au-delà des destinataires nommés.

c) Comment gérer des désaccords éventuels ?

A l'issue de ces entretiens, en cas de désaccord persistant sur l'évaluation produite, indépendamment du rôle des instances de représentation du personnel dans l'entreprise, un recours peut être prévu selon des modalités fixées par l'entreprise.

d) Préconisations sur le choix des indicateurs et la formalisation des objectifs

1. Choix des indicateurs.

L'appréciation des indicateurs est laissée au choix des entreprises. Toutefois leur attention est attirée sur le choix d'indicateurs tels que par exemple l'assiduité, le « présentéisme », etc. qui renvoient davantage au strict respect du contrat de travail ou du règlement intérieur qu'à l'évaluation du travail du salarié et méritent un traitement différencié.

2. Les objectifs (formalisation, bilans intermédiaires...).

Les objectifs individuels se doivent d'être :

- précis, pour faciliter la validation ou l'évaluation à l'issue de la période ;
- concrets, c'est-à-dire les plus factuels possible, pour donner plus de lisibilité et là encore pour faciliter l'évaluation par la suite ;
- réalistes, pour qu'ils motivent le salarié et non qu'ils le découragent.

Les objectifs fixés peuvent mentionner 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 bilans 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 salariales de l'évaluation

Des augmentations de salaire trop faibles risquent de sembler insuffisantes aux yeux des salariés concernés pour reconnaître la qualité de leur travail.

On évoque à ce propos le risque de « saupoudrage ».

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 existants 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 rapport de situation comparée, et qui peuvent être négociés, portent sur :

- la mixité des métiers (actions d'information ou de sensibilisation en formation initiale, mesures facilitant l'accès aux hommes et femmes aux métiers à prédominance féminine et masculine) ;
- l'organisation du travail (temps partiels, organisation matérielle, conditions de travail...) ;

- les compléments de salaires maternité / paternité (CESU...) ou la participation aux modes d'accueil de la petite enfance (action sociale du CE...) ;
- l'évolution de carrière à l'issue d'un congé parental long (information, gestion 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 sein du service, conséquences en termes de fonctionnement...) et pendant la période (liens avec l'entreprise en fonction des souhaits du salarié ; journal interne, courriels d'information générale, information du CE...) ;
- l'organisation d'entretiens avec le salarié, avant son départ s'il est prévisible, au retour 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 rendues 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 produit des effets au sein des entreprises. Ces actions visent en particulier à lever les obstacles ou éviter les préjugés relatifs aux progressions professionnelles.

Les périodes d'absence ne doivent pas freiner les déroulements de carrière : il faut essayer de ne pas se laisser emprisonner par les effets, souvent involontaires mais implicites, de ces absences.

Il n'y a pas par principe de « métiers féminins » ou de « métiers masculins ».

La branche réalisera elle-même des actions de sensibilisation sur ce point en portant à connaissance notamment les bonnes pratiques déjà présentes 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 comportementaux 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 accession 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 candidatures féminines.

La constitution d'organigrammes de remplacement, « organigrammes bis » ou de « viviers de candidatures » pour les postes clés peut faciliter une identification neutre du point de vue du genre.

Toutes les formes d'anticipation en matière sociale (aménagement du temps de travail, formation, carrière ou mobilité en particulier) sont susceptibles de nourrir une véritable réflexion.

Avenant : Avenant n° 1 du 12 avril 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Source officielle Légifrance

Action des ESH en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap

En 2007, les entreprises sociales 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 paritaire relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation d'handicap dans les entreprises sociales pour l'habitat » confiée à un cabinet prestataire sélectionné à l'issue d'un appel d'offre.

Il était convenu que l'étude effectuée en 2005-2006 constituerait une étape préalable à la définition, puis à la mise en œuvre d'une politique de branche sur l'emploi des personnes handicapées qui pourrait déboucher sur la conclusion d'une convention nationale avec l'AGEFIPH, en complémentarité de l'accord-cadre, pour enclencher une dynamique dans les entreprises sociales 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 toutes les organisations syndicales de la branche (CGT, CFTD, 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 toutes les ESH à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation d'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 collectif au bénéfice de l'accueil des personnes handicapées dans toutes les entreprises sociales de l'habitat.

Résultats de la première convention 2008-2010

Cette convention a constitué tout à la fois une véritable feuille de route et un outil pédagogique irremplaçable, car incitatif et facilitateur, pour encourager toutes les ESH à jouer un rôle majeur, qu'il soit déjà exemplaire ou perfectible ou encore à initier.

Elle a donné lieu à la création d'une mission handicap au sein de la fédération via la création d'un emploi de 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 droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En particulier, l'objectif premier visait à inciter toutes les ESH à sortir du quota zéro (EQZ), soit celles qui étaient à 0 % de travailleurs handicapés depuis plus de 3 ans, soit par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'une prestation auprès des secteurs adapté ou protégé, etc.

En mars 2007, l'AGEFIPH comptabilisait 49 établissements EQZ de travailleurs handicapés. Toutes les ESH identifiées EQZ ont été contactées, conseillées et accompagnées dans leur démarche handicap.

Selon les derniers chiffres de l'AGEFIPH, seules trois ESH seraient toujours début 2011 EQZ (données 2010), soit à quota 0 % de travailleurs handicapés depuis plus de 3 ans.

Par ailleurs, entre 2006 et 2009, le taux d'emploi global serait passé (cf. bilan annexe I) de 4,90 % à 4,95 % alors que les conditions légales d'imputation sont devenues plus exigeantes (le mode de calcul des personnes handicapées a changé ; par exemple, les personnes absentes de l'entreprise pour cause de longue maladie ne sont plus comptabilisées).

Enjeux de la convention 2011-2013

De ces résultats, il ressort que les enjeux liés à la poursuite de cette action ressortent donc de manière très élevés, notamment pour essayer de dépasser cette première étape de stabilisation du taux d'emploi, pour tendre vers une nouvelle ambition de progression du taux d'emploi sur les 3 ans de la dernière convention (2011-2013) avec l'AGEFIPH.

Une telle orientation de cette nature serait propice à une mobilisation générale et à favoriser une appropriation des enjeux liés à une politique handicap.

Il convient néanmoins d'indiquer que cet engagement repose sur la seule volonté des ESH et sur les actions mises en place par les entreprises adhérentes, la fédération n'ayant pas de rôle contraignant de part ses statuts.

Le projet de renouvellement est construit par ailleurs dans la logique d'un transfert progressif vers la branche ESH (dernière convention avec l'AGEFIPH), dans le cadre de la poursuite d'un plan d'actions structuré, pragmatique, qui tienne compte des avancées obtenues et des progrès encore à réaliser, notamment en matière de maintien dans l'emploi.

Ce projet traduit ainsi une réelle opportunité à poursuivre 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 suivants de l'accord de 2007)

Les dispositions du plan d'action triennal mis en place en 2007 (art. 2 et suivant 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) faisant 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 :

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 ;
- valoriser les bonnes pratiques pour faire évoluer le taux d'emploi ;
- développer le réseau des partenaires externes pour aider les ESH ;
- mettre au service des entreprises du secteur des outils opérationnels pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées ;
- développer la communication interne et externe sur ce thème par rapport à la branche pour générer un cercle vertueux.

La convention fera l'objet de bilans annuels d'étapes sur chacun des points au sein de la CPNEF en partenariat avec l'AGEFIPH.

Les grandes orientations de la stratégie 2011-2013 de la fédération des ESH :

- poursuivre l'accompagnement des petites et moyennes structures dans une démarche de diagnostics et construction de plan d'actions ;
- partir des constats réalisés et des actions entreprises dans le domaine dans une logique d'extrapolation au profit de l'ensemble des salariés de la branche ;
- travailler à un partenariat avec les sociétés de médecine du travail en matière de traitement des inaptitudes ;
- structurer des approches innovantes pour recruter des personnes demandeuses d'emploi ;
- poursuivre le plan de formation ;
- créer des prestations « clés en main » à proposer à toutes les ESH pour développer la sous-traitance ;
- poursuivre la communication interne et externe sur le thème du handicap.

a) Pilotage du projet

Objectif : poursuivre la mise en œuvre de la politique handicap au sein de la branche pour ancrer la démarche à long terme.

La fédération des ESH est composée de 274 entreprises représentant plus de 30 000 salariés dont une majorité de PME comprenant entre 50 et 300 salariés. Quelques grosses structures de plus de 600 salariés existent également ainsi que des TPE de moins de 50 salariés.

Si les plus grosses entreprises ont, pour certaines d'entre elles à tout le moins, les capacités de conduire elles-mêmes une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, cela se révèle beaucoup plus compliqué pour les plus petites qui ne disposent pas, généralement, des moyens humains nécessaires pour gérer ce sujet de manière efficace.

L'existence d'une expertise nationale pouvant être mobilisée à tout moment par toute entreprise de la branche est donc un plus indéniable pour le sujet, en particulier pour les plus petites structures.

Cette plus-value peut notamment être illustrée par le travail réalisé sur le dossier « EQZ ». Ainsi, en deux ans, le nombre d'entreprises « EQZ » est passé de 49 à 3, en grande partie grâce au travail de terrain accompli par le chargé de mission handicap qui a pris contact avec chaque structure et leur a prodigué tous les conseils nécessaires. Cette démarche a complété les « diagnostics EQZ » dont les structures ont pu bénéficier via l'AGEFIPH.

Pour les entreprises les plus importantes, l'existence d'un chargé de mission handicap nationale a permis le renforcement de la mise en réseau, l'accompagnement à la réalisation de diagnostics préalables à la mise en œuvre de conventions avec l'AGEFIPH, principalement, et donc la structuration de démarches volontaristes et ancrées dans le temps et l'apport d'expertise au quotidien.

Au-delà de toutes les autres actions entreprises, l'existence de la démarche de branche et l'existence de cette fonction de chef de projet handicap national peut donc être considéré comme le facteur essentiel d'avancé de la thématique au sein des ESH. Il nous semble donc absolument indispensable de pouvoir continuer à adosser la politique de la branche et des ESH sur une personne à plein temps sur le sujet durant les trois prochaines années.

Pour piloter le projet, il est prévu de :

- maintenir un chargé de mission à plein temps au niveau de la fédération ;
- poursuivre et renforcer le groupe pilote paritaire. Ce groupe, constitué de quelques DRH, employeurs et des représentants des organisations syndicales de la branche sera mobilisé pour :
 - effectuer en quelque sorte un « Tour de France » ;
 - intervenir dans des réunions régionales ;
 - apporter des informations concrètes sur l'action de la branche ;
 - suivre l'action du chargé de mission handicap ;
 - développer la démarche globale de communication.

Mobiliser une compétence externe. L'accompagnement du chargé de mission par un cabinet expert de la thématique s'est révélé très utile tout au long de la première convention, tant dans le domaine de la conduite de projet, que dans celui de l'apport d'expertise pointue sur l'ensemble des thématiques, de conseil auprès des ESH, de benchmarking, de vision innovante et de prise de recul sur le sujet. Nous souhaitons donc que cet accompagnement soit poursuivi sur des bases similaires à celles de la première convention mais dans une logique de transfert de compétences du cabinet vers le chargé de mission handicap.

b) Accompagner les ESH

Objectif : poursuivre la mobilisation des ESH sur cette thématique pour que chaque entreprise s'approprie une démarche handicap.

Dans le cadre de la première convention, la fédération a accompagné opérationnellement certaines structures notamment dans le domaine du conseil opérationnel RH, par le biais de la chargée de mission handicap, et pour tout ce qui touche au projet « EQZ ».

Ainsi, un certain nombre d'ESH a bénéficié de ce type de prestations telles « Néolia » (élaboration d'une convention AGEFIPH), le « Logement français », « France habitation », « Efidis », « Domofrance », le « Foyer de la Gironde », « Alliance logement ».

Nous avons constaté, sur la fin de la première convention, que des entreprises ou groupes de taille moyenne et/ou proche d'un taux d'emploi de 6 %, souhaitaient réaliser un diagnostic de leur situation et se faire accompagner dans la structuration de leur plan d'actions pour démarrer une politique ou en améliorer le fonctionnement, jusqu'ici relativement empirique.

En effet, le taux d'emploi peut résulter en grande partie de maintiens dans l'emploi de salariés devenant handicapés et du vieillissement des collaborateurs, davantage que d'une démarche structurée d'embauche par exemple.

Le recours à un cabinet prestataire unique a permis également de tirer quelques enseignements communs à l'ensemble des ESH rencontrées et de permettre au cabinet prestataire de transposer et de communiquer sur les bonnes pratiques rencontrées dans ce secteur.

La branche s'attachera tout particulièrement à informer et sensibiliser en priorité les entreprises PME.

Les ESH pourront être orientées également par la chargée de mission vers ALTHER partenaires services de l'AGEFIPH. Chargés d'accompagner les entreprises nouvellement contributantes et de moins de 250 salariés, les prestataires ALTHER prendront le relais auprès des ESH en fonction de leur niveau de maturité sur le sujet, de leur besoin et des ressources disponibles au niveau de la branche.

Globalement, le chargé de mission handicap ESH et le cabinet de conseil dédié feront l'interface avec les opérateurs dédiés : ALTHER, CAP emploi, ou SAMETH.

Il semble particulièrement important de permettre aux structures non encore clairement engagées sur le sujet, de pouvoir continuer à bénéficier de ce type de prestations sur les trois prochaines années.

En synthèse, sur ce thème nous prévoyons dans le cadre de l'appui ouvert par la convention :

- un budget d'accompagnement des structures afin de réaliser des diagnostics courts et de construire des plans d'actions. Ce diagnostic court dont la durée sera fonction de la taille de l'entreprise (2 à 3 jours environ) sera destiné en priorité aux sociétés ou groupes de plus de 250 salariés et sera proposé dans ce cadre aux entreprises sur la base du volontariat ;
- orienter vers les prestataires Alther (partenaires services de l'Agefiph), les petites et moyennes structures (une majorité d'ESH) qui bénéficieraient ainsi :
 - d'une information détaillée et d'une présentation des aides ;
 - d'une mise en relation avec les acteurs utiles à l'entreprise ;
 - d'un diagnostic court, identification des actions réalisables et accompagnement dans leur mise en œuvre ;
 - et de l'identification des possibilités d'accueil de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contrat en alternance et/ou stages).

c) Sensibiliser et former

Objectif : poursuivre le travail sur les représentations qui pèsent sur le handicap, impliquer les médecins du travail dans la démarche.

Dans le cadre de la première convention, des actions de formation, financées par l'OPCA de branche, ont été organisées. Si à l'origine elles ciblaient plusieurs publics, elles se sont au final principalement adressées aux différents responsables des projets handicap.

Plus la démarche se développera dans les entreprises, plus le besoin de formation des acteurs et notamment des membres de comités de direction et des managers sera important.

De plus, il serait pertinent de proposer aux entreprises qui le souhaitent une sensibilisation des équipes à l'accueil d'un collègue handicapé quand la situation le nécessite.

A noter que les plus grosses entreprises ont, pour certaines déjà engagé des démarches dans ce domaine (ex : 13F). Pour les plus petites structures, la poursuite du plan de formation fédéral semble importante sachant que le nombre de sessions à prévoir sera naturellement dépendant de l'avancée du projet et des sollicitations des ESH. Un travail de communication sur l'existence de ce plan de formation sera à poursuivre et à amplifier.

La CPNEF proposera dans le cadre du fonds ESH, en appui avec l'AGEFIPH, des modules spécifiques pouvant être proposés aux entreprises et qui viendraient 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 démystifier 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 appuis et des leviers possibles ;
- sensibiliser des personnes ressources qui seront ensuite des relais d'information, des correspondants handicap pour la fédération, afin d'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 ;
- construire de nouveaux modules de formation e-learning sur internet : une première plate-forme de formation e-learning de sensibilisation 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 mise en œuvre. Elle permet à chacun de se former à tout moment et en tous lieux en lien avec l'implantation très large des 274 sociétés d'hlm (France métropolitaine ou d'outre-mer) ;
- fédérer une mission handicap ESH en réseau. Le chargé de mission handicap réunira régulièrement le réseau (à constituer) des chargés de mission handicap ou équivalents dans les ESH. Elle s'appuiera pour ce faire sur le groupe pilote paritaire ;
- mettre en place un outil de pilotage informatique interne. En plus des dispositifs d'enquêtes fédérales (remontée partielle des DOETH, etc.) une application informatique de suivi sera constituée en interne (développement informatique) permettant la structuration d'un tableau de bord de suivi (systématisation de la remontée des informations). Une des difficultés du projet réside en effet dans le manque 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 construire des parcours de formation aux métiers des ESH pour recruter des compétences, diversifier les sources de recrutement.

L'emploi direct, et tout particulièrement le recrutement, est un axe fort de toute politique en faveur du handicap en milieu professionnel.

L'étude préalable à la conclusion de la première convention AGEFIPH avait mis en lumière le poids des représentations dans les freins à l'embauche de personnes handicapées. En effet, une idée largement répandue consistait à croire que handicap et métier de gardien d'immeuble étaient antinomiques. Or, après étude, il se révélait que plus de 70 % des personnes handicapées en poste au sein des ESH occupaient un poste de gardien d'immeuble.

Dans le cadre de la première convention, la mission handicap nationale a souhaité travailler principalement sur la connaissance du sujet, préalable incontournable à la réussite de toute action opérationnelle, notamment dans le domaine du recrutement. A noter toutefois que la participation aux Handichat 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 sera mis sur le développement du recrutement, notamment structurer des partenariats avec les opérateurs spécialisés en terme d'appui au recrutement. Pour cela, un partenariat avec l'association « Franchir », « LAFOLS » (1) (...) pourra être construit 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 construction 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 pourrait se reproduire à l'identique, avec l'appui de la FAGERH, en région.

Au plan 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 sourcing de candidats, la construction d'un vivier national de candidats sur l'ensemble des métiers présents au sein des ESH par l'intermédiaire d'un partenariat avec un cabinet spécialisé est proposé. La plus-value du cabinet sera de sourcer les candidats et d'analyser les compensations nécessaires en amont de la transmission des CV aux ESH répondant aux contraintes de mobilité du candidat.

Les candidatures viendraient enrichir la rubrique concernée déjà existante sur le site de la Fédération. Le site de www.esh-handicap.fr pourrait

centraliser les candidatures proposées par le cabinet spécialisé et les offres d'emploi des ESH et permettre aux candidats de postuler directement, la mutualisation sur l'ensemble des ESH multipliant 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 : stages d'observation ou stages plus longs dans le cadre de cursus supérieurs. Le développement de ces stages participera aussi à la sensibilisation interne, offrira aux stagiaires la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de valider leur motivation et la faisabilité de leur projet et permettra également de constituer un vivier de candidatures potentielles pour les entreprises. A noter que les partenariats avec les opérateurs spécialisés et la construction de formation avec des CRP (cf. plus haut), offriront 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 gardiens d'immeuble et le métier d'assistant(e) de gestion locative en s'appuyant sur des partenaires, par exemple sur un ou des CRP ;
- nouer un partenariat national avec un cabinet spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées dans une logique de sourcing des candidats, de construction d'un vivier de candidats et d'analyse des compensations ;
- enrichir 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 postuler ou de candidater spontanément.

La bourse d'emplois ESH mise en place par les partenaires sociaux de la branche pourra également permettre un enrichissement du vivier de candidatures.

e) Améliorer la gestion des inaptitudes : faciliter le maintien dans l'emploi

Objectif : professionnaliser la gestion des inaptitudes.

Gardien d'immeuble, le métier central dans les ESH

Les ESH comptent 10 000 gardiens d'immeubles, soit le tiers de l'ensemble de ces salariés. L'emploi de gardiens d'immeubles pour les ESH est apparu à la fin du XIX^e siècle avec l'édification des premiers groupes d'immeubles. En 2000, elles se sont dotées d'une nouvelle classification des activités et des emplois des personnels d'immeubles pour les valoriser et préparer leur adaptation aux nouvelles conditions de travail.

Le métier de gardien est avant tout un métier de service qui requiert compétence et polyvalence. Ces services participent au bien-être des locataires et contribuent à l'amélioration de leur cadre de vie. Certaines qualités humaines, telles que la facilité à communiquer ou la patience, sont appropriées à cette fonction d'acteur du lien social et de la gestion d'un environnement collectif. Dans des territoires en forte demande de proximité, le gardien a donc une mission essentielle.

70 % des personnes handicapées présentes dans les ESH se trouvent dans les métiers de proximité (gardien, employés d'immeuble, techniciens). Par ailleurs, cette population est vieillissante puisque, 70 % d'entre elles ont plus de 45 ans et 26 % plus de 55 ans.

Il ressort de tous les diagnostics, mais aussi de toutes les rencontres durant la première convention que la problématique centrale de l'emploi des personnes handicapées au sein des ESH, principalement dans toutes celles ayant de nombreux gardiens d'immeubles, est celle du maintien dans l'emploi et de l'inaptitude. En effet, le métier de gardien est un métier présentant une composante physique significative, pouvant engendrer certaines pathologies telles des problèmes de dos ou des TMS.

Ainsi, bien que de nombreuses ESH portent une attention importante à leurs salariés, que le terme « social » présent 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 retrouve confronté à plusieurs problématiques concomitantes :

- identification tardive 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 ;
- traitement souvent empirique des situations de maintien dans l'emploi avec peu de capitalisation des réussites (ex : méconnaissance de certains outils disponibles) ;
- vision fréquemment réductrice du maintien dans l'emploi reposant essentiellement sur deux options :
 - reclassement sur des postes administratifs peu nombreux car difficiles, correspondants de plus rarement aux aptitudes et souhaits des salariés, souvent éloignés géographiquement du lieu d'habitation du salarié et engendrant des représentations réductrices du type « les postes administratifs sont la panacée » ;
 - licenciement pour inaptitude qui, outre les difficultés inhérentes à ce type de situation, renforce les craintes de se déclarer et réduit donc les capacités d'anticipation sur le sujet ;
- culture du « tout ou rien » reposant sur le postulat que le contenu d'un poste est non modifiable du fait de contraintes réglementaires et sur le fait que les gardiens travaillent seuls donc les possibilités de compensation organisationnelle sont faibles ;
- encore peu de dispositifs de GPEC au sein des ESH et en particulier pour les gardiens ;
- relations souvent difficiles avec la médecine du travail ;
- crainte de l'ouverture de la « boîte de Pandore » et de création d'un effet d'entraînement si on élargit le périmètre du principe de compensation ;
- pas 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 mesures et moyens financiers, techniques, humains disponibles afin de faciliter la recherche de solutions et le traitement des cas de restrictions d'aptitudes et d'inaptitudes :

- aider les entreprises à construire des processus de détection le plus en amont possible des difficultés des salariés (analyse d'absentéisme, évolution négatives des évaluations professionnelles, remontées d'alertes de différentes personnes) ;
- renforcer la réflexion au niveau de la branche sur la prévention ;
- renforcer les relations avec les médecins du travail afin de leur faire connaître les spécificités des métiers ESH, collecter les expériences de reclassement réussies et les faire connaître au sein de la branche comme aux médecins du travail attachés aux ESH.

En synthèse, dans le domaine du traitement des situations de handicap déclarées, il est prévu de :

- proposer 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 SAMETH du département en question ;
- réfléchir, au niveau du groupe des DRH ESH, sur une GPEC, notamment à destination des gardiens d'immeuble ;
- se rapprocher des agences d'emploi et de Pôle emploi pour réfléchir aux modalités de mise en œuvre des formations proposées aux gardiens d'immeuble ne pouvant plus exercer leur métier du fait d'une restriction ;

- valoriser au niveau de la fédération les aménagements réalisés via de nouvelles technologies pour favoriser le maintien dans l'emploi pour mieux faire connaître ces techniques et ces outils existants ;
- renforcer la communication auprès de toutes les ESH, des solutions innovantes trouvées dans une logique de « bonnes pratiques ». Poursuivre l'enrichissement du site et la communication autour du site ;
- inciter les entreprises à réaliser un examen régulier des situations des salariés identifiés comme étant travailleurs handicapés afin de valider les compensations mises en œuvre et réévaluer ce qui doit l'être ;
- réaliser un « jeu de cartes des postures-métiers ESH » (en priorité gardien, agent d'entretien/maintenance). Ce jeu de cartes reproduira schématiquement toutes les postures nécessaires aux tâches demandées. Il facilitera les entretiens recruteur 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 feront l'inventaire des postures possibles et/ou problématiques. Cette approche très pragmatique permettra d'identifier une situation de handicap, de cerner le champ des possibles du handicap déclaré, d'anticiper la mise en œuvre des solutions de compensation des conséquences du handicap ;
- créer un « prix du maintien dans l'emploi » récompensant l'ESH ou les ESH ayant mis en œuvre un maintien dans l'emploi et/ou un processus de traitement des situations particulièrement innovant.

f) Développer la coopération avec le secteur adapté et le milieu protégé

Objectif : construire avec les EA/ESAT des prestations pérennes en parfaite adéquation 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 entrepris de nombreuses 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 innovantes entreprises 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 capitaliser sur les réussites afin de proposer des prestations « clés en main » aux ESH lorsqu'elles apparaissent transposables et généralisables.

Comme exemple, on peut citer la fabrication des étiquettes de boîte aux lettres, prestation mise en œuvre par le foyer Rémois, qui pourrait 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 sous forme de témoignage sur le site handicap des ESH.

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 sensibilisation des salariés. Dans une approche globale liée au maintien dans l'emploi, une expérience pilote de partenariat avec un ESAT/EA permettant le maintien dans l'emploi du gardien atteint de certaines inaptitudes pourrait 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 :

- création de prestations clés en main et propositions à toutes les ESH (ex. : étiquettes de boîtes aux lettres) ;
- création d'un « prix de la sous-traitance innovante » au sein des ESH ;
- mise en œuvre d'une expérience pilote de maintien dans l'emploi via une sous-traitance de type « hors les murs ».

g) Communiquer l'engagement de la branche des ESH

Objectif : atteindre l'ensemble des salariés de la branche ; communiquer sur ses engagements ; continuer à lever les représentations qui pèsent sur les métiers de proximité en termes d'accueils de personnes en situation d'handicap.

La communication a été un axe fort de la première convention. Cela est parfaitement logique tant il est vrai que la première phase incontournable d'une démarche sur le handicap consiste à travailler sur la méconnaissance 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 nombreuses actions dont les plus représentatives ont été :

- la création du site internet www.esh-handicap.fr ;
- le recueil des bonnes pratiques ;
- la publication du guide méthodologique handicap et entreprises, mode d'emploi (1 500 exemplaires) ;
- la campagne d'affichage dans toutes les entreprises ;
- les rencontres ESH-Handicap, notamment les réunions nationales d'information ;
- la plaquette les ESH s'engagent 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 reste un travail permanent et récurrent, tant 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 poursuite de ce travail de fond.

Les partenaires sociaux 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 poursuivre la mobilisation 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 paritarisme ;
- la lettre de la fédération « Regard ESH » ;
- des courriers ad hoc, émanant des présidents des commissions pour faire passer des messages spécifiques ;
- des réunions rassemblant les directeurs et journées thématiques ;
- des groupes de travail, en particulier de DRH ;
- et plus particulièrement les temps forts propres au fonctionnement fédéral tels que par exemple l'assemblée générale annuelle.

En synthèse, les axes de communication seront les suivants :

- poursuivre la mise à jour et l'enrichissement du site www.esh-handicap.fr, notamment sur les bonnes pratiques (témoignages écrites et vidéo) ;
- créer un forum d'échange et une FAQ sur le site internet ;
- organiser des réunions d'information et de communications ciblées pour présenter le bilan des actions de la première convention, les actions phares de la seconde convention et pour faire adhérer les entreprises à ces démarches. Ces axes principaux seront le développement du recrutement et le maintien dans l'emploi ;
- communiquer en interne et en externe sur l'avancée de la démarche et sur les résultats tangibles obtenus avec une plaquette 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 pourra continuer à apporter dans 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 commission paritaire 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 projet par an en commission paritaire nationale.

(1) L'association Franchir, créée en 1993, rassemble plus de 50 adhérents, principalement des bailleurs sociaux. Ses missions sont la formation et la reconversion des salariés ou demandeurs d'emploi dans les métiers de proximité tels que gardien d'immeuble. L'AFPOLIS, association créée en 1972, est une filiale de l'Union sociale pour l'habitat. Ses missions sont la formation, la professionnalisation et le développement des compétences au service des acteurs de l'habitat.

ART. 3

Le pilotage et la coordination de la démarche

Les représentants de la CPNEF 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 pilote paritaire.

Le coordinateur/chargé mission RH, est l'interlocuteur à la fédération en charge de la mise en œuvre. Il assure l'interface avec les sociétés anonymes d'HLM. Il intervient dans la mise en œuvre des actions sur le terrain : formation, sensibilisation, co-élaboration du guide méthodologique...

Le groupe pilote « RH » et paritaire rassemblant quelques responsables ressources humaines, employeurs et représentants des organisations syndicales membres de la CPNEF très impliqués qui pourra effectuer un « tour de France » et informer leurs homologues dans le cadre de réunions régionales.

Le cabinet prestataire accompagne le coordinateur RH dans l'ingénierie d'une partie du projet. Lui sont confiés notamment le conseil opérationnel, le développement des contacts réseaux, la formalisation 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 toutes les réunions de bilan en CPNEF (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 reprenant à l'identique des dispositions ci-dessus.

ART. 4

Les deux parties mandatent le secrétaire des commissions paritaires en vue d'obtenir l'extension du présent avenant 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.

Avenant : Accord du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

A été adopté le présent accord fixant la méthodologie de négociation portant la révision des dispositions communes aux différentes catégories de personnel de la convention collective nationale étendue de la branche des ESH du 27 avril 2000 et ses avenants étendus en vigueur.

Préambule

Depuis 2009, les membres de la commission paritaire nationale ont validé le principe d'une mise à jour de la 1^{re} partie de la convention collective nationale.

Le 15 avril 2015, un protocole a été conclu en vue d'aboutir à un accord au plus tard le 31 décembre 2015. Malgré un nombre important de réunions de négociations organisées au cours de l'année 2015, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à la rédaction d'un texte rénové.

Dans un tract syndical du 18 février 2016, plusieurs organisations syndicales ont notamment regretté la lenteur du projet, tout en rappelant la nécessité d'une actualisation du texte. Ce constat est partagé par les représentants de la délégation employeur. Les partenaires sociaux ont donc convenu de la nécessité de revoir la méthodologie de travail afin d'aboutir à un texte rénové dans un délai fixé par les parties au 30 juin 2017. C'est dans cet esprit qu'il a été proposé cet accord de méthode et que les parties l'ont accepté.

ART.**1er**

Il est rappelé que les négociations portent sur les dispositions communes aux différentes catégories de personnel de la convention collective nationale du 27 avril 2000 .

Afin de partager pleinement les objectifs de la réécriture du texte, les partenaires sociaux ont identifié conjointement les enjeux de ce nouveau texte de référence :

Clarifier :

Les partenaires sociaux s'accordent pour constater l'obsolescence de certaines dispositions de la convention collective actuelle (références aux anciens articles du code du travail, dispositions de la convention collective nationale qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolution législatives ou jurisprudentielles, interprétations de la commission paritaire nationale des ESH non prises en compte ...) qu'il convient d'actualiser.

Le nouveau texte doit être de lecture facile, 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 explicites 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 avantages et aménagements complémentaires. Les règles directement issues du régime légal ne seront pas reprises, le texte renvoyant autant que possible aux dispositions légales existantes afin de concentrer exclusivement les règles conventionnelles ;

Moderniser :

La réécriture est l'occasion de rendre la convention adaptable aux nouvelles organisations du travail et aux attentes exprimées par les salariés.

Le nouveau texte doit également suivre les multiples évolutions législatives, ce qui sera facilité par le renvoi aux dispositions légales applicables. A ce titre les dispositions obsolètes seront revues ainsi que celles qui peuvent donner lieu à une interprétation erronée.

Bâtir ensemble :

Le présent accord fixe les modalités de la négociation et notamment le calendrier 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 garanties offertes aux salariés.

ART.**2**

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.

ART.
3

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 parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion :

- une première étape consacrée à l'adaptation juridique de la convention collective, avec l'objectif d'aboutir à un texte signé pour le 30 octobre 2016 ;
- une deuxième étape consacrée à la modernisation de la convention collective avec l'ouverture des discussions au 1er novembre 2016.

Une réunion de la commission paritaire nationale aura lieu tous les mois à partir du mois de septembre, afin de laisser le temps aux parties 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 respecter un délai de 15 jours avant chaque réunion.

ART.
4

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des ESH. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

ART.
5

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 modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 27 février 2017 - art. 1)

ART.
6

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.

ART.
3

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 parties 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 portant mise en conformité de la convention collective en date du 22 juin 2017 ;
- une deuxième étape consacrée à la modernisation de la convention collective, au cours de laquelle seront arrêtés les thèmes qui relèveront de l'ordre public conventionnel.

Une réunion de la commission paritaire nationale aura lieu tous les mois, afin de laisser le temps aux parties 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 respecter un délai de 15 jours avant chaque réunion.

Annexe

Actualisation de la structuration 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 (: heures de délégation...)
Conclusion et rupture du contrat de travail
Conclusion
– Embauche (: recrutement, bourse de l'emploi, visites médicales, contrat écrit...)
– Période d'essai, reprise 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 (congs payés, congés spéciaux, congés d'ancienneté)
– Maternité, parentalité, adoption
– Maladie
– Accident du travail et maladie professionnelle
Rémunération
Ancienneté (prime...)
Prime de vacances
Gratification de fin d'année
Rémunérations complémentaires

Avenant : Avenant du 23 novembre 2017 rectificatif de l'avenant du 22 juin 2017 portant mise en conformité de la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART.

1er

L'article 7.2 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM dénommé : article 7.2 « Composition » en application de l'article 14 de l'avenant du 22 juin 2017 devient : article 7.2 « Organisation ».

ART.

2

Le dernier alinéa de l'article 23 de l'avenant du 22 juin 2017 portant mise en conformité de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM modifiant l'article 10 de ladite convention collective est supprimé et remplacé par :

À la dernière phrase du 5e paragraphe, les termes : « ainsi que l'intitulé de la présente convention collective » sont insérés et ajoutés après : « Le coefficient hiérarchique et sa qualification ».

En conséquence, le 5e paragraphe de l'article 10 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM devient :

« En application de la présente convention, chaque salarié visé à l'article 1er bénéficie du classement correspondant à l'emploi qu'il occupe et qui est défini à l'annexe spécifique à chaque catégorie de personnel. Le coefficient hiérarchique et sa qualification ainsi que l'intitulé de la présente convention collective doivent figurer sur son bulletin de paie. »

ART.

3

Les partenaires sociaux confirment les termes de l'article 25 de l'avenant du 22 juin 2017 modifiant l'article 18 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM :

« En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements, conformément à l'[article L. 1233-5 du code du travail](#), tiendra compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des charges de famille en particulier celles des parents isolés et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés. »

L'annexe à cet avenant est donc modifiée en conséquence.

ART.

4

Le dernier paragraphe de l'article 30 de l'avenant du 22 juin 2017 est supprimé.

En conséquence et comme prévu à l'annexe de l'avenant du 22 juin 2017, les termes de l'article 24 de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM sont inchangés :

« Les congés motivés par un mariage ou un décès sont accordés au moment du mariage ou du décès. »

ART.

5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il constitue un tout indivisible et indissociable. Il entrera en application à compter de sa date de signature.

ART.

6

En application de l'[article L. 2261-7](#), sont seuls habilités à engager 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 signataires ou adhérentes du présent accord ;
- une ou plusieurs organisations patronales signataires 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 organisations syndicales représentatives dans le champ d'application ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

ART.
7

Les partenaires sociaux estiment que cet avenant correctif forme un tout indivisible.

En conséquence, la dénonciation ne peut être que totale et s'effectue dans le cadre des dispositions légales en vigueur tant en ce qui concerne tant son formalisme que ses effets.

ART.
8

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.

Enfin, afin de faciliter l'appropriation des dispositions conventionnelles actualisées par tous, est annexée l'intégralité des dispositions communes de la convention collective nationale.

Annexe

Convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM IDCC 2150

Préambule

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

1. Recherche d'harmonisation des régimes indemnitaires des différentes catégories de salariés ;
2. Valorisation des spécificités des emplois des personnels d'immeubles et ouvriers dans une classification adaptée ;
3. Clarification et innovation en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
4. Amélioration des conditions d'exercice des mandats nationaux des délégués syndicaux employés dans les sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
5. Révision de dispositions diverses en tenant compte notamment des nouvelles dispositions législatives actualisées.

À l'issue de 5 ans de négociations, les compromis trouvés sur chacun des points se rattachant à ces objectifs s'intègrent dans la structure et l'organisation générale du texte dénoncé le 20 décembre 1996 dont la majeure partie pouvait être reprise dans une nouvelle convention collective. C'est pourquoi le texte ci-après se présente sensiblement dans la même forme que le précédent tout en comprenant quatre parties :

Une partie dénommée « dispositions communes » applicable à l'ensemble des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ;

Une deuxième partie comportant des annexes correspondant 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 leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;
- préposés à la maintenance des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et des bureaux ;

Une troisième partie constituée par l'accord collectif sur la formation professionnelle et l'emploi applicable dans la branche et comportant ses règles propres et autonomes de révision et de dénonciation ;

Une quatrième partie constituée par les annexes techniques de diverses dispositions de cette convention collective nationale (ex : fiches « poste à pourvoir » et « demande d'emploi de la bourse de l'emploi », annexes de la classification des emplois d'immeubles, etc.).

2° Les classifications d'emplois et les définitions de tâches contenues dans chacune des annexes constituent des documents généraux dont l'application stricte et littérale ne peut être invoquée pour refuser d'effectuer temporairement 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 anonymes et fondations d'HLM, des précisions et/ou des adaptations peuvent être introduites, au niveau de l'entreprise, dans les classifications conventionnelles.

Les qualifications particulières et les modifications retenues par les sociétés devront faire l'objet d'une classification concordante 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 incombant à chacun. Ces fonctions peuvent, pour un même emploi, être différenciées d'une société à l'autre : chaque société organise en effet ses propres services sans être soumise à des règles précises en la matière.

C'est lors du recrutement que la direction 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 maintenir l'emploi ou les nécessités du service peuvent conduire à proposer à un salarié une affectation différente de ses attributions 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 classifications participent pleinement à l'objectif légal confié aux partenaires sociaux de la branche de réguler la concurrence des entreprises relevant 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.

Première partie

Dispositions communes aux différentes catégories de personnel

Application de la convention

Article 1er

Champ d'application

La présente convention, règle les rapports entre les sociétés anonymes et fondations d'HLM et leur personnel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Le champ professionnel d'application de la convention s'étend aux sociétés anonymes et fondations d'HLM dont les activités sont délimitées par les dispositions des articles [L. 422-1](#) et [L. 422-2](#) du code de la construction et de l'habitation et auxquelles l'INSEE attribue le plus souvent les

codes NAF 41. 10A et 68. 20A.

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 2

Durée. – Révision et dénonciation

La présente convention collective s'appliquant à l'ensemble des personnels 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 convention dénoncée continuera 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 accompagner la lettre de dénonciation d'un projet portant 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 envisagera une révision de portée limitée, elle pourra présenter sa demande sans que celle-ci entraîne la dénonciation de la convention.

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

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 remet également un exemplaire de la convention et de ses avenants 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 minimal 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 demeure 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 mutuelle 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 signataires s'engagent à respecter et faire respecter la liberté individuelle de tout employeur et salarié, le droit pour chacun d'appartenir à un syndicat.

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

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

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

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

Article 4

Exercice du droit syndical

a) Pour favoriser une diffusion de l'information le plus largement possible, chaque société dans laquelle existe une représentation syndicale mettra à disposition de chaque section syndicale un panneau permettant l'affichage des informations syndicales. Ce panneau sera installé au siège social ainsi que dans les locaux décentralisés de l'entreprise regroupant au moins 10 salariés (agences antennes, atelier, etc.). Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la communication sera remis à l'employeur.

Pour les salariés n'ayant pas accès à cet affichage, la distribution des informations émanant des organisations syndicales fera l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise. En cas d'échec des négociations, la distribution de ces informations leur sera transmise par courrier

à concurrence de 2 envois 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 moderne informatique, par courriel et site intranet syndical ou tout autre moyen moderne en conformité avec l'évolution technique informatique.

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

c) Feront l'objet d'une négociation collective au sein de l'entreprise, la mise à disposition de la ou des sections syndicales de locaux, leur aménagement, ainsi que leur dotation en matériel dans des conditions supérieures au minimum prévu par la loi.

d) Pendant leur temps de travail, à concurrence de 1 heure par trimestre, les salariés peuvent assister aux réunions des organisations syndicales reconnues 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 section syndicale disposera 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 disposant ou non d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical à assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus.

L'autorisation spéciale d'absence rémunérée que l'employeur pourra accorder en fonction des nécessités de service ne bénéficiera qu'à un salarié par organisation syndicale et sera limitée à 2 jours par an. Elle sera accordée sur justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. Quatre jours supplémentaires d'absence, mais sans solde pourront être accordés dans les mêmes conditions.

Les absences correspondantes ne seront 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 CHSCT 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 formation économique, sociale et syndicale 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 pour mille du montant entendu, au sens du [I de l'article 231 du code général des impôts](#), des salaires payés pendant l'année en cours.

Le doublement du taux légal ainsi opéré conduit à majorer de 0,08 pour mille 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 pour mille 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 nationale 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 leurs mandats ;
- les motifs d'une stagnation éventuelle, 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

Le temps occasionné pour l'exercice des mandats syndicaux et électifs dans le cadre de l'organisme : sera pris en charge par la société, dans la limite du crédit d'heures rémunérées tel qu'il résulte de la législation 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 contrevient pas au droit relatif à l'usage des crédits d'heures.

Pour tenir compte de la dispersion fréquente des personnels sur le patrimoine, le crédit d'heures des délégués syndicaux est porté sera au moins égal 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 de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

Négociation collective

Pour préparer effectivement 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 coordination équivalent à la durée prévue de la rencontre paritaire de négociation tenue, au niveau de la branche, dans le cadre d'une commission nationale paritaire ou d'un groupe paritaire de négociation collective.

Information des partenaires sociaux

Les membres, titulaires et suppléants des commissions paritaires de la branche qui ne recevraient pas, par ailleurs, les publications périodiques de l'union sociale pour l'habitat ou de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat (Actualités habitat, etc.), y seront abonnés, par les soins du secrétariat des commissions paritaires.

Ces mêmes membres seront également invités à la séance publique de chacune des assemblées générales de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

Représentation du personnel

Article 5

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. 2313-1 et suivants : ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application du [code du travail](#).

b) Comité d'entreprise

Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser en principe 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 constituent également la délégation du personnel au comité d'entreprise est possible dans les conditions prévues par les [articles 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 aux [articles 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) Dispositions communes

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 protections spéciales accordées par la loi notamment en matière de licenciement.

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

Article 6

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](#).

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 principalement de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Lorsqu'un risque grave est constaté dans la société, 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

7.1. Missions et composition

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

La commission paritaire 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 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 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 sociales pour 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. Mais 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 devient titulaire pour la séance.

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

Dans le cadre de l'application de cette disposition, si la commission paritaire ne peut se réunir valablement, le président doit adresser une nouvelle convocation aux membres titulaires et suppléants dans les 8 jours ; dans ce cas, la commission paritaire nationale peut siéger valablement avec 1/3 des membres titulaires de chaque collège.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, obligatoirement diffusé à tous les membres titulaires et suppléants par courriel, ainsi qu'à chaque société adhérente à la fédération des entreprises sociales pour l'habitat qui devra les communiquer aux délégués du personnel, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

La fédération des entreprises sociales pour 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 avenants établis pour les besoins administratifs 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 :

- a) Définir son calendrier annuel de négociation, étudier et conclure tout accord intéressant le personnel et décider des modifications ou améliorations qui peuvent être apportées à la présente convention soit qu'elle ait été saisie, soit que ces représentants en prennent l'initiative ;
- b) Statuer sur les problèmes d'interprétation ou d'application du texte de la présente convention et définir les procédures conventionnelles de conciliation ;
- c) Négocier la rémunération minimale des personnels ;
- d) Observer et étudier la mise en œuvre de la convention collective nationale.

7.5. Procédure

La commission paritaire nationale se réunit obligatoirement trois fois par an 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 organisations syndicales signataires de la convention ou du collègue 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. Participation des personnels à la commission paritaire nationale

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la commission paritaire nationale en qualité de membre titulaire ou suppléant, aucune retenue ne doit être opérée sur sa rémunération et ses accessoires.

Article 8

La commission paritaire nationale statuant en tant que commission paritaire d'interprétation est saisie des cas litigieux à la requête de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit les examiner à sa plus prochaine session qui se tiendra dans un délai 2 mois à dater de la réception de la demande.

Elle peut aussi traiter une demande d'avis d'une juridiction compétente sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle.

Les litiges sont réglés par la commission paritaire d'interprétation sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux que les parties conservent le droit de saisir.

Bourse de l'emploi

Article 9

Une bourse de l'emploi est créée au sein de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

9.1. Les objectifs sont les suivants :

- maintenir et accroître la vitalité de la branche professionnelle en faisant face aux problèmes de restructuration et de reconversion ;
- favoriser une certaine mobilité dans la branche susceptible d'enrichir l'expérience professionnelle des individus et les pratiques des organismes ;
- permettre une prise en compte des aspirations des salariés.

9.2. 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 parties signataires demandent que les entreprises de la branche communiquent les postes à pourvoir à la bourse de l'emploi. Celle-ci n'aura de réelle efficacité que si chacun y apporte son concours de façon active.

9.3. La fédération des entreprises sociales pour l'habitat assure le fonctionnement de la bourse de l'emploi et exerce un rôle d'intermédiaire entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Des formulaires « poste à pourvoir » et « demande d'emploi » ont été mis au point dans le cadre de l'accord collectif figurant dans la troisième partie ci-après. Ils sont reproduits dans la quatrième partie de la présente convention collective.

Une notice d'emploi des formulaires précise la procédure à suivre dans la rédaction des offres et demandes et dans le traitement des informations.

Le caractère confidentiel des renseignements figurant sur les fiches « demande 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 renseignement 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 bourse de l'emploi.

Un compte rendu sur les résultats de la bourse de l'emploi est présenté chaque semestre aux membres de cette même commission.

Recrutement
Article 10

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 notamment 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 notamment la fonction de l'intéressé est nettement 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 correspondant à l'emploi qu'il occupe et qui est défini à l'annexe spécifique à chaque catégorie de personnel. Le coefficient hiérarchique et sa qualification ainsi que l'intitulé de la présente convention collective doivent figurer sur son bulletin de paie.

Toute modification dans la fonction entraînant un changement de rémunération ou de classification fait l'objet d'une notification par écrit après accord entre les parties.

Pour un travail exceptionnel ou un remplacement temporaire, il pourra être fait appel à du personnel sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le recours au travail précaire pour un poste déterminé ne peut être considéré que comme un palliatif limité dans le temps.

Le recrutement est subordonné aux résultats de la visite médicale prévue par la loi.

Période d'essai
Article 11

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

- 1 mois pour les employés, les ouvriers et le personnel d'immeubles relevant du premier coefficient hiérarchique de chacune des classifications ;
- 3 mois pour les employés, les ouvriers, le personnel d'immeubles et les agents de maîtrise relevant des autres coefficients hiérarchiques ;
- 6 mois pour les cadres.

Toutefois, s'il s'agit d'employés, d'ouvriers, de personnels d'immeubles, d'agents de maîtrise ou de cadres présentant de sérieuses références ou des qualifications techniques reconnues, l'essai qui est exigé pourra être réduit ou supprimé par l'employeur.

Le salarié maintenu en fonction à la 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 leur 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.

Promotion interne
Article 12

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 la profession ainsi que du niveau des connaissances au moment du recrutement et des capacités réelles de l'intéressé à remplir le nouveau poste.

Formation professionnelle et emploi
Article 13

Un accord collectif 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 cas de faute professionnelle, d'absences non motivées ou réitérées, 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

Si l'employeur estime qu'il y a faute grave, il peut prononcer la mise à pied conservatoire 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 limites 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 d'un 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 corrélatrice du salaire pendant la durée de la mise à pied.

Rupture du contrat Démission. – Licenciement. – Retraite

Article 16 Démission

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

Article 17 Licenciement

Au-delà de la période d'essai, un préavis de licenciement 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](#), tiendra compte notamment des qualités professionnelles appréciées par catégorie, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, des charges de famille en particulier celles des parents isolés et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile notamment celles des personnes handicapées et des salariés âgés.

Article 19 Retraite

La retraite complémentaire applicable aux membres du personnel bénéficiant d'un coefficient hiérarchique au minimum égal à G5 cadre, résulte de la convention collective nationale du 14 mars 1947 étendue aux cadres sociétés anonymes et fondations d'HLM 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 paragraphe 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 conventionnellement à l'article 33 ci-dessous.

Durée du travail. – Repos hebdomadaire. – Astreintes

Article 20 Durée du travail

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

La durée et l'amplitude du travail du personnel de gardiennage sont traitées 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 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 horaire 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 accomplir un travail au service de l'entreprise.

Ainsi, pendant une durée et selon des horaires fixés par l'employeur, les salariés en astreinte seront tenus d'être joignables 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 consignes connues.

Durant ce temps d'astreinte, ils ne devront pas exécuter de travail effectif (comme des rondes, par exemple) et ils devront être libres de vaquer à leurs occupations 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 immeubles que ceux dont les salariés sont chargés habituellement.

La programmation individuelle des astreintes sera effectuée après concertation entre 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. Compensation des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée sous forme de rémunération en espèce ou en nature ou sous forme de repos. L'avantage en nature que constitue la gratuité éventuelle du logement attribué comme accessoire du contrat de travail peut être, en tout ou en partie, la contrepartie de cette astreinte 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 pourra pas être inférieure aux planchers 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 le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés ;
- en cas de compensation financière en espèce ou en nature : 12 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors la gratification de fin d'année et la prime de vacances, du 1er coefficient hiérarchique de la catégorie d'emplois correspondante (G1, EE, OE), ce pourcentage étant porté à 20 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

22.4. Contreparties des interventions

Lorsque le salarié placé en astreinte est appelé à intervenir pour un travail effectif au service de la société, le temps correspondant 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 recevront un paiement de ces heures conforme au régime légal ou conventionnel applicable dans la société pour les heures supplémentaires et les salariés à temps partiel recevront un paiement de ces heures dans les conditions légales ou conventionnelles applicables au régime des heures complémentaires.

Toute intervention effectuée pour organiser 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 immeubles donnera lieu à repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, si elle a eu pour effet de suspendre le repos quotidien légal ou 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 salaire 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.

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 plus être modifiés, sauf circonstances exceptionnelles.

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

En cas de rappel 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 circonstances 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 notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié, ou du partenaire auquel 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 doivent être pris dans les 15 jours de l'événement.

Si le salarié se trouve en congé normal, le nombre de jours de congés correspondant au congé spécial est reporté dans le droit à congé du salarié.

Pour la bonne marche 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 route aller-retour peut s'ajouter au congé proprement dit, délai soumis 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 minimum brute garantie correspondant à chaque emploi défini dans les classifications est fixée 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 coefficient 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 progressera ensuite par période triennale sans pouvoir excéder toutefois un certain pourcentage de cette base de calcul qui exclut toute prime ou gratification, tout avantage en nature et toute heure supplémentaire.

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 maintenant tout ou partie des salaires 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 effectivement perçu reste le 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 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 payable au mois de décembre de l'année en cours, sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait 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, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de travail effectif.

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 principal pris pendant la période légale des congés (1er mai-31 octobre) sauf usage ou accord d'entreprise dérogatoire qui fixerait 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 professionnel attaché au premier coefficient de chacune des classifications correspondantes (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 versaient 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 continu variant 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 seront 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 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 nette 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, chacune de ces durées 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 souscrits 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 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 tout autre régime de prévoyance et de solidarité, hors ceux souscrits 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 groupe contractée par l'organisme, une allocation est versée au conjoint ou concubin notoire survivant non séparé de droit ou de fait du salarié décédé, ou au partenaire 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 identiques 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 continus 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 seuils suivants. 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 recevra 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 ininterrompu dans la société à une indemnité se substituant à celle définie à l'alinéa 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 ininterrompu 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 partie 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 production 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 automobile personnel ne pourra être supérieur au montant du barème reconnu par la direction 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 indemnités 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 ralliement.

Elle n'est pas due lorsque :

- le salarié prend effectivement son repas à domicile ;
- il existe un local équipé sur le chantier ;
- le repas est pris en charge financièrement par l'employeur ;
- il est fourni au personnel des tickets-restaurants.

La prime de panier est égale à deux fois la valeur 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 protections individuelles de sécurité et d'hygiène sont à la charge de la société.

La nature des protections ainsi que leurs fréquences de renouvellement seront 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 fondation d'HLM dépourvue d'accord d'intéressement engage les démarches internes appropriées et conformes aux textes légaux en vigueur pour tenter de conclure un tel accord au bénéfice de l'ensemble du personnel.

Article 39

Prévoyance

Chaque société anonyme et fondation d'HLM dépourvue de régime de prévoyance et de complémentaire maladie bénéficiant à l'ensemble du personnel engage les démarches appropriées à la mise en place d'un tel dispositif.

ART.

Les partenaires sociaux ont conclu le 22 juin 2017 un avenant portant mise en conformité de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations HLM du 27 avril 2000. Cet avenant comprend une annexe sans valeur contractuelle qui consolide les nouvelles dispositions conventionnelles afin de clarifier le droit conventionnel applicable conformément à l'[accord de méthode du 6 octobre 2016](#) signé par l'ensemble des partenaires sociaux.

Toutefois, certaines anomalies purement formelles ont été relevées entre l'[avenant du 22 juin 2017](#) et son annexe, anomalies n'entraînant aucune conséquence sur les garanties accordées aux salariés.

Ainsi, pour atteindre l'objectif de lisibilité voulu par les partenaires sociaux et pour faciliter les travaux paritaires relatifs à la modernisation de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent avenant rectificatif qui a pour objet exclusif de supprimer ces anomalies techniques entre l'avenant du 22 juin 2017 et son annexe.

Le présent avenant modifie ainsi l'avenant du 22 juin 2017 et met en cohérence son annexe comme suit.

Avenant : Accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des ESH, sur l'ensemble du territoire français.

ART.

2

En application de l'[article L. 6324-3 du code du travail](#), les parties signataires 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 mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

ART.

3

L'observatoire des métiers de la branche est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative 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 mutation des activités et un risque d'obsolescences des compétences des salariés qui les mettent en œuvre.

Sur la base des travaux de « Prospective des métiers » conduits 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 CPNEF 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 volumes sont en décroissance.
4. Métiers dont les effectifs sont en forte croissance.
5. Métiers en émergence.
6. Métiers à importante tension de recrutement.

Une synthèse des principaux enseignements prospectifs ayant un impact sur les activités et les compétences des salariés est proposée en annexe 1.

(1) Site internet : <http://www.esh.fr/>, rubrique « Observatoire des métiers ».

ART.

4

Sur la base des travaux de l'observatoire des métiers et au regard de la forte mutation des activités et du risque d'obsolescences des compétences identifiés dans ce cadre, les parties signataires ont établi en annexe 2 au présent accord, la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion à l'alternance (Pro-A).

La CPNEF se réunira au moins une fois par an pour déterminer l'opportunité de mettre à jour la liste des certifications éligibles.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART.

5

Aucune stipulation 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](#).

ART.

6

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 liées par la présente convention se réuniront au moins une fois tous les 3 ans pour examiner la nécessité de révision.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART.
8

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.

ART.
9

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 prendra 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 notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

Après avoir lu et paraphé chacune des 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.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6,5 ans c'est-à-dire 78 mois.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ouvriront une négociation sur la formation professionnelle dans les 6 mois de la parution d'un véhicule législatif portant sur la formation et impactant sensiblement les dispositions conventionnelles en vigueur.

Synthèse des principaux enseignements prospectifs 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 des métiers et des organisations visant à caractériser les impacts RH (emplois, compétences, organisations 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 auront à accompagner au cours des prochaines années.

- Enjeu n° 1 : un besoin constant de logement social, cependant de nouveaux profils de clients pourront faire évoluer les services proposés par les ESH

Impacts prospectifs :

- des clients pour lesquels les fragilités économiques/sociales s'accroissent ;
- la croissance démographique des populations âgées et du nombre d'étudiants ;
- renforcement de certains profils : seniors, étudiants, handicapés, familles monoparentales ;
- un comportement plus exigeant des locataires ;
- le développement d'une économie participative et de partage ;
- autres tendances prospectives qui pourraient émerger :
 - le développement d'un esprit de service, et création d'une meilleure expérience utilisateur ;
 - le développement en réponse d'une offre de service ;
 - le renforcement de la concertation des locataires des ESH.

- Enjeu n° 2 : les évolutions technologiques facilitent la gestion administrative et immobilière, voire la création de lien social

Impacts prospectifs :

- les solutions digitales existantes permettent notamment de faciliter la gestion administrative et immobilière, et d'améliorer le service rendu aux locataires et propriétaires ;
- elles permettent aussi de faciliter la recherche, d'encourager la mobilité et optimiser l'occupation des logements et d'améliorer les prévisions économiques ;
- le BIM et la maquette 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 ;
- autres tendances prospectives qui pourraient émerger :
 - la généralisation de la gestion numérisée et l'autogestion de certaines démarches ;
 - la gestion sociale à tous les niveaux (réseaux sociaux...) ;
 - le développement des outils en ligne (chatbot ou de chat en ligne...) ;
 - le développement de services à distance (téléassurances, téléconciergerie, domotiques, etc.) ;
 - le renforcement de la qualité de nettoyage, optimisation des ressources et de la satisfaction client ;
 - la collecte des données de consommation, voire de surveillance à partir des objets connectés ;
 - l'utilisation des big-data ou de données collectées ;
 - le développement accru du travail à distance.

- Enjeu n° 3 : dans un environnement changeant, la réglementation évolue continuellement du fait des décisions politiques nationales et européennes et oblige les ESH à s'y adapter continuellement

Impacts prospectifs :

- des évolutions vers plus flexibilité de formes de locations, de commercialisations, de missions ;
- une vigilance sur le positionnement par rapport au secteur privé lucratif ;
- ouverture à une complémentarité plus forte avec les différents acteurs de l'immobilier ;
- une législation plus protectrice des données sur les personnes, la surveillance.

- Enjeu n° 4 : La transition énergétique au cœur des politiques des ESH

Impacts prospectifs :

- une gestion exemplaire des ressources des ESH ;
- beaucoup de logements sont en situation de précarité énergétique ;
- des innovations techniques pouvant faciliter la réduction de consommations énergétiques ;
- autres tendances prospectives qui pourraient émerger :
 - possibilité à l'avenir de renforcer la lutte contre les pollutions matérielles et sonore ;
 - production d'énergie.

- Enjeu n° 5 : les évolutions rapides de l'environnement économique tendent à devoir augmenter l'autofinancement et rechercher des gains de productivité

Impacts prospectifs :

- la réduction du loyer de solidarité (RLS) et l'augmentation de la TVA sur la construction neuve réduisent les marges de manœuvre des ESH et les obligent à trouver de nouvelles solutions ;
- la commercialisation et vente de logements prendraient une part plus significative dans le financement des ESH, alors que le foncier notamment dans les métropoles se raréfie et que les prix augmentent ;
- le regroupement des ESH entamé depuis plusieurs années se poursuit ;
- autres tendances prospectives qui pourraient émerger :
 - de grandes mutations avec une mission de « commercialisation et de vente immobilière » ;
 - des rapprochements toujours plus forts, notamment de fonctions supports ;
 - tarification, charges locatives, et gestion : identification accrue de toutes économies ;
 - renforcement de la commercialisation et élargissement des cibles de bénéficiaires ;
 - diversification, commercialisation de nouveaux services ;
 - types de logements : programmes complémentaires au logement social, utilisation de logements existants à de nouveaux usages, voire ralentissement de la programmation ;
 - de leviers financiers par des nouveaux investisseurs ;
 - une tension du foncier toujours très importante.

5 scénarios d'évolution identifiés

1. Le scénario de la cohésion sociale : « Les ESH se distinguent toujours nettement des autres opérateurs immobiliers, l'objectif étant de se concentrer sur les résultats de sa mission sociale ».
2. Le scénario de la diversification : « Une approche d'inspiration "opérateur urbain ou immobilier" dans un contexte de gestion sociale et d'accompagnement caractérise ce scénario ».
3. Le scénario du développement ultra-connecté : « Les ESH décident d'investir massivement dans le développement numérique ».
4. Le scénario de la rupture du modèle français : « Les pouvoirs publics flèchent l'essentiel des financements des acteurs du logement social vers des populations plus ciblées (modèle résiduel) en rupture avec le modèle généraliste développé en France ».
5. Le scénario de regroupement construit à partir des hypothèses présentées : « Les ESH se lancent dans une accélération des transformations sur l'ensemble des enjeux ».

Simulations des impacts RH (en nombre d'ETP)

Les hypothèses retenues montrent un ralentissement de la croissance du nombre d'ETP nécessaires.

Une croissance de 1 750 d'équivalents pleins-temps soit en moyenne 350 équivalents temps pleins (ETP) sur les 5 prochaines années.

Simulation des impacts RH (en activités/compétences)

17 métiers sensibles selon 6 groupes de sensibilité :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200023_0000_0013.pdf&isForGlobalBocc=false

Impacts fonctions de maître d'ouvrage

Évolutions des métiers à 3-5 ans :

- la nécessité de renforcer la performance énergétique induit une expertise à développer chez les salariés à tous niveaux ;
 - une recherche de gains de productivité, de mutualisation des prestataires et une gestion prédictive font évoluer le contour de certains métiers en lien avec la fonction d'entretien et de maintenance/SAV ;
 - une émergence de nouveaux métiers liés à la réception des productions ;
 - la plus grande diversité des programmes nécessite des profils plus techniques et plus généralistes pour assurer les fonctions de la production.
- Compétences prospectives spécifiques aux fonctions de la production :
- des modes de financement de la production de plus en plus complexes obligent une montée en compétences juridiques et financières de plusieurs fonctions de la production ;
 - compétences transversales liées aux progrès technologiques, techniques de construction et de la transition énergétique ; compétences numériques ou technologiques.

7 métiers sensibles : prospecteur foncier ; chef de renouvellement urbain ; responsable BIM ; chargé de réception, opérateur de pré-réception ; assistant technique.

Impacts fonctions de commercialisation et de vendeur

Évolutions des métiers à 3-5 ans :

- recherche de clients, accompagnement social de la vente, participation des personnels de la proximité (fonction de logeur) ;
- manipulation du BIM et visites virtuelles ;
- le renforcement visé du taux d'occupation des logements, nécessite un profil dédié : le conseiller clientèle ;
- en back-office : un chargé administratif spécialisé pour accompagner les ventes.

Compétences prospectives spécifiques aux fonctions de la production.

Compétences liées au marketing, à la commercialisation et au juridique.

2 métiers sensibles : chef de projet accession sociale ; conseiller clientèle (chargé de commercialisation).

Impacts fonctions de logeur

Évolutions des métiers de la fonction de logeur à 3-5 ans :

- les métiers administratifs de la location évolueront vers la spécialisation ;
- à moyen terme, la création de métiers spécialisés pourrait répondre au développement de nouveaux services client ;
- une externalisation des tâches d'entretien et de nettoyage recentrerait les métiers de la proximité sur leurs missions de service et de qualité de vie des locataires ;
- dans un contexte d'augmentation de copropriétés, les ESH s'interrogent sur le développement d'un service de syndics ;
- l'évolution de l'accompagnement social induit des changements de certains métiers, voire la création de nouveaux métiers spécialisés ;
- les managers sont des métiers en évolution constante de compétences ; leurs effectifs resteraient a priori moins impactés par les changements que les autres catégories de salariés.

Compétences prospectives spécifiques aux fonctions de la production.

Compétences liées au montage de projets expérimentaux, aux projets immobiliers mixtes avec copropriétaires, à la gestion locative et la qualité de service, l'automatisation de certaines étapes de la relation locataires, aux réseaux sociaux, à la gestion de la consommation à distance à d'autres formes de surveillance.

9 métiers sensibles : gardien d'immeubles, gestionnaire d'immeubles, chargé d'accueil, chargé de médiation, chargé de gestion de pôle, chargé de mission gestion sociale et urbaine, gestionnaire de charges, employé d'immeubles, ouvrier d'entretien spécialisé.

Liste des certifications professionnelles éligibles à la PRO-A au sein de la branche professionnelle des entreprises sociales pour l'habitat [\(1\)](#)

Domaines d'activité	Sous-domaine	Certification	Code RNCP	Niv.	Organisme certificateur
Commercialisation et vente	Professions immobilières	TP Assistant immobilier	34441	4	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion
		BTS Professions immobilières	38380	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
		Chargé d'affaires immobilières	37641	6	Conseil formation qualification
		Responsable d'affaires immobilières	36073	6	GCAF Supertertiaire
		Responsable de programme immobilier	35957	6	CNAM
		Responsable en gestion et négociation immobilières	38811	6	Institut de gestion sociale – IGS
		Responsable de programmes immobiliers	38807	6	Sciences-U Lyon
		Licence professionnelle métiers de l'immobilier	30123	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Licence professionnelle – Métiers de l'immobilier gestion et développement de patrimoine immobilier	29783	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Licence professionnelle – Métiers de l'immobilier transaction et commercialisation de biens immobiliers	30124	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Licence professionnelle – Métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers	39824	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Licence professionnelle – Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens	39825	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Licence professionnelle métiers du droit de l'immobilier	30038	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Responsable de programmes immobiliers	38907	6	Sciences-U Lyon
		Gestionnaire de parcs immobiliers	37838	6	Sciences-U LYON
		Responsable d'affaires en immobilier	36662	6	Institut formation conseil/ ECORIS
		Gestionnaire d'affaires immobilière/ gestionnaire d'affaires immobilières	37435	6	GPE École supérieure professions IMMOB
		Expert en gestion d'actifs mobiliers et immobiliers (MS)	36211	7	Kedge business school
		Expert en optimisation et transmission du patrimoine	38029	7	Juriscampus
		Manager des actifs et patrimoines immobiliers	35438	7	Groupe Sciences U – Paris
		Manager aménagement/ promotion immobilière	38274	7	École supérieure prof immobilière – ESPI
		Manager en ingénierie de la finance immobilière	38273	7	École supérieure prof immobilière – ESPI
		Master 2 Droit privé – droit immobilier et management du logement et de l'habitat social	38206	7	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
		Manager en gestion immobilière (Property manager)	37153	7	École supérieure prof immobilière – ESPI
	Négociation	Négociateur immobilier	34686	5	Institut de formation commerciale permanente IFOCOP
		Négociateur gestionnaire immobilier	38896	5	CCI de Limoges et de la Haute-Vienne
		Négociateur-conseil en patrimoine immobilier	36382	6	Groupe Sciences U – Lyon
Logeur	Métiers de la proximité	CQP Gardien (ne) d'immeubles	32084	3	CPNEF des entreprises sociales pour l'habitat
		CAP Gardien d'immeubles	38633	3	Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Gardien (ne) d'immeubles	36455	3	AFPOLS
CAP Agent de prévention et de médiation	37240	3	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
TP Agent de médiation, information, services	37722	3	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
CQP Surveillant de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire	36360	3	CPNEFP du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif
CQP Gestionnaire d'immeubles			CPNEF des entreprises sociales pour l'habitat
CQP Manager de la proximité			CPNEF des entreprises sociales pour l'habitat
Bac Pro Services aux personnes et animation dans les territoires	36788	4	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
Médiateur social et interculturel	38473	4	COFRIMI (Conseil formation realimmigrat & interc)
TP Médiateur social accès aux droits et services	36241	4	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
Agent de sécurité intérieure	36698	4	Ministère de l'intérieur et des Outre-Mer
DEUST Métiers de la cohésion sociale	27165	5	CNAM/ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Responsable de site en habitat social	36602	5	AFPOLS
BTS Service prestations secteur sanitaire et social	36939	5	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
BTS Économie sociale familiale	36938	5	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Manager de proximité dans l'ESS	37425	6	Institut régional universitaire polytechnique
BUT Carrières sociales : éducation spécialisée	35514	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
BUT Carrières sociales : animation sociale et socioculturelle	35512	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
BUT Carrières sociales : assistance sociale	35515	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Licence professionnelle intervention sociale accompagnement social	30078	6	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle animation sociale, socio-éducative/ culturelle	30116	6	Ministère de l'enseignement supérieur
DE Conseiller en économie sociale et familiale	37678	6	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation/ ministère de la solidarité
BUT Carrières sociales : villes et territoires durables	35516	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Licence professionnelle développement de projets de territoires	30059	6	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle aménagement du territoire et de l'urbanisme	30115	6	Ministère de l'enseignement supérieur
DE Ingénierie sociale (DEIS)	4505	7	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
CAP Maintenance de bâtiments de collectivités	35696	3	Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
CAP Agent de propreté et d'hygiène	24655	3	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
CQP Agent d'entretien et de proximité	36742	3	CPNEF de la branche des régies de quartier
TP Agent de propreté et d'hygiène	37872	3	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

		Agent d'entretien et de rénovation en propreté	35551	3	CPNEF propreté	
		TP Agent de maintenance des bâtiments	35510	3	Ministère du travail	
		DEUST Maintenance immobilière, hôtelière et hospitalière	2869	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	
		Technicien de patrimoine immobilier social	37062	5	AFPOLS	
	Gestion locative et relation client	TP Employé administratif et d'accueil	36803	3	Ministère du travail	
		Bac pro métiers de l'accueil	38397	4	Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports	
		Chargé d'accueil en habitat social	38052	4	AFPOLS	
		BTS Négociation digitalisation de la relation client	38368	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	
		Chargé de gestion locative et sociale	37063	5	AFPOLS	
	Management/ direction	DipViGrL. Diplôme d'études supérieures en management	36755	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Institut supérieur du commerce de Paris	
		DipViGrL. Diplôme supérieur en développement digital et commercial	38755	6	Grenoble école management	
		DipViGrL. Diplôme management relations clients	38886	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Chambre de commerce et d'industrie Pau Béarn	
		Directeur (trice) d'agence en habitat social	35592	7	AFPOLS	
		Chargé d'opérations d'habitat social	39370	7	AFPOLS	
		Manager de l'habitat social et durable	35590	7	Groupe conseil assurance formation – Sup'Tertiaire	
		Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en ESS	35080	7	CNAM	
	Maîtrise d'ouvrage	Construction – génie civil	TP Métreur assistant du bâtiment	34503	3	Ministère du travail
			TP Technicien métreur du bâtiment	34657	4	Ministère du travail
			Bac Pro Technicien d'études du bâtiment	39033	4	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
			Bac Pro Géomètre	39269	4	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
			BTS Études et économie de la construction	35802	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
			BTS Systèmes constructifs bois et habitat	37377	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
			TP Chargé d'affaires du bâtiment	35503	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
			DEUST Bâtiment et travaux publics	35821	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
DEUST Bâtiment et construction			19896	5	CNAM/ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	
BTS Management économique de la construction			35802	5	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	
Dessinateur projeteur en béton armé			34735	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion	
Technicien supérieur du bâtiment – option économie de la construction			34886	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion	
Technicien supérieur du bâtiment – option étude de prix			34887	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion	
Conducteur de travaux			36900	5	FORTECPRO	
TP Coordinateur BIM du bâtiment			34389	6	Ministère du travail	
Licence professionnelle génie civil et construction			30142	6	Ministère de l'enseignement supérieur	

	Licence professionnelle bâtiment et construction	30141	6	Ministère de l'enseignement supérieur
	Licence professionnelle mention métiers du BTP : travaux publics	30144	6	Ministère de l'enseignement supérieur
	Licence Génie civil	38976	6	Ministère de l'enseignement supérieur
	Chargé d'affaires BTP	38141	6	CESI
	Chargé d'affaires BTP	37856	6	École supérieure de conduite de travaux – ESCT
	Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Génie civil et systèmes numériques	38735	6	CESI
	Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Optimisation des projets de construction	37389	6	CESI
	Grade _ Licence Concepteur en modélisation des informations du bâtiment (« building information modeling ») en sciences et techniques pour l'architecture	39558	6	École nationale supérieure d'architecture de Paris-La Villette
	Licence Sciences pour l'ingénieur	38980	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	DipViGrL. Management et sciences de l'ingénieur	38764	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : Centrale Lille institut
	Manager de projets de construction	38930	7	CESI
Transition écologique	Ouvrier en écoconstruction	34799	3	Fédération écoconstruire
	Chef d'équipe en construction durable	38279	4	Chambre de commerce et d'industrie de la Drôme
	Chef de projet en rénovation énergétique	38521	5	SONELO
	Chef de projet en rénovation énergétique	37623	5	Institut Léonard de Vinci
	TP Chargé d'accompagnement à la rénovation énergétique du bâtiment	39180	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
	TP Chargé d'études thermiques, énergétiques et environnementales du bâtiment	38546	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
	Chef de projet en rénovation énergétique et intelligence du bâtiment	38239	5	Institut REG universitaire polytechnique
	Technicien chef de projet en rénovation énergétique	39225	5	WEDGE academy
	Chargé de projet énergie et bâtiment durable	34389	6	ASDER
	BUT Génie Civil – Construction durable : travaux bâtiment	35482	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	BUT Génie Civil – Construction durable : travaux publics	35483	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	BUT Génie Civil – Construction durable : réhabilitation et amélioration des performances environnementales des bâtiments	35484	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	BUT Génie Civil – Construction durable : bureau d'études conception	35485	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques : optimisation énergétique pour le bâtiment et l'industrie	35486	6	Université de Caen Normandie
	BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques : réalisation des installations énergétiques pour le bâtiment et l'industrie	35487	6	Université de Pau et du Pays de l'Adour
	BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques : management de l'énergie pour le bâtiment et l'industrie	35488	6	Université de Poitiers
	BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques : exploitation des installations énergétiques pour le bâtiment et l'industrie	35489	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	Licence professionnelle performance énergétique des bâtiments	30143	6	Ministère de l'enseignement supérieur

Fonctions supports		Expert en efficacité énergétique en rénovation des bâtiments (MS)	36710	7	École supérieure des mines de Saint-Étienne
		Secrétaire – Assistant	38037	4	IFOCOP
	Secrétariat/assistantat	TP Comptable assistant	37121	4	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion
		DSP Assistant administratif commercial et comptable	37208	4	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		BTS Support à l'action managériale	38364	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
	Gestion – Comptabilité – Fiscalité	BTS Comptabilité et gestion	39159	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
		BTS Gestion de la PME	38363	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
		Licence économie et gestion (fiche nationale)	39018	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		BUT Gestion administrative et commerciale des organisations : management des fonctions supports	35387	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		BUT Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	35376	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		BUT Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	35375	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		BUT Gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance	35378	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	29764	6	Université de Nouvelle-Calédonie
		Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	29776	6	CY Cergy Paris université
		Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable (fiche nationale)	29791	6	Université Clermont Auvergne
		Licence professionnelle Management et gestion des organisations (fiche nationale)	30086	6	Université Lyon 3 Jean Moulin
		Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité (fiche nationale)	30107	6	Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)
		Responsable comptable	36889	6	CNAM
		Responsable comptable et financier	37836	6	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information
		DipViGrL. Diplôme de gestion et de management des entreprises	37975	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Audencia
		Grade _ Licence Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	35526	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		Licence gestion (fiche nationale)	35924	6	Université Brest Bretagne occidentale (UBO)
	DSI. – IA – Cybersécurité	Bac Pro Cybersécurité, informatique et réseaux, électronique	37489	4	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
		CS Cybersécurité	37488	4	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
		BTS Services informatiques aux organisations : option A « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option B « Solutions logicielles et applications métiers »	35340	5	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

BTS Cybersécurité, Informatique et réseaux, Électronique : option A « Informatique et réseaux » ; option B « Électronique et réseaux »	37391	5	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Spécialiste des systèmes d'information et de communication	36733	5	Ministère des Outre-Mer
Développeur en intelligence artificielle	37827	6	SIMPLON
Développeur en intelligence artificielle	38603	6	AIVANCITY
Développeur en intelligence artificielle et data sciences	36581	6	AFINUM
Concepteur développeur en intelligence artificielle et analyse big data	38616	6	LE WAGON
Concepteur développeur en science des données	35288	6	JEDHA
BUT Réseaux et télécommunications : cybersécurité	35455	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Expert en informatique et système d'information	36286	6	3W ACADEMY
Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Ingénierie numérique	38645	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Association Léonard de Vinci
Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Responsable en ingénierie informatique et cybersécurité	36972	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Association d'enseignement technique supérieur groupe ESAIP
Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Ingénierie numérique	38418	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Institut polytechnique unilasalle
Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Transformation numérique des entreprises	37572	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Association ISEP
Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Cybersecrétité	37473	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ École supérieure d'informatique électronique automatique
Grade _ Licence Sciences et Ingénierie – Informatique et systèmes numériques	38732	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ CESI
DipViGrL. Diplôme d'études supérieures en IA, Data et management	38068	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Association groupe ESSEC/ CentraleSupelec

(1) Certifications éligibles sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART.

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 conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance, ou dispositif Pro-A en y spécifiant la liste des certifications éligibles au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Avenant : Accord du 12 juillet 2024 relatif à la détermination des catégories objectives

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

ART.

2

Pour l'application des dispositions de l'[article 2.1](#) de l'[accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017](#) relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres dont l'emploi est classé à partir du groupe G5 de la classification, à condition de peser 6 dans le critère technicité ou dans le critère relation.

ART.

3

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) instituées au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, les salariés classés à partir du groupe G3 de la classification ainsi que les salariés du groupe G2 qui avaient été admis par la commission Agirc en application de la décision en date du 17 juin 2011 applicable à la profession.

L'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#) pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire sont libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au niveau des entreprises ; en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

ART.

4

Aucune stipulation 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](#).

ART.

5

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la nécessité de réviser le présent accord en cas de révision des systèmes de classifications engendrant une évolution des niveaux de classification utilisés pour catégoriser les salariés intégrés.

ART.

6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

ART.

7

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, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Par ailleurs, le présent accord sera soumis, conformément à l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#) à la demande d'agrément auprès de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

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

Après avoir lu et paraphé chacune des trois 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.

Les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des entreprises sociales pour l'habitat peuvent instituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) suivant les modalités prévues à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#).

Le financement patronal de ces régimes peut être exonéré de cotisations sociales salariales et patronales, sous réserves de respecter certaines conditions. Ainsi, le régime doit notamment présenter un caractère collectif, c'est-à-dire qu'il doit couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#).

Ces critères de définition ont été en dernier lieu modifiés par le [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#) pour tenir compte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui a repris à l'identique certaines dispositions de la convention collective nationale Agirc du 14 mars 1947.

Ainsi le premier critère de définition d'une catégorie objective listé par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, issu du décret du 30 juillet 2021, permet :

- de définir une catégorie de bénéficiaires en fonction de l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité ;
- d'intégrer à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale, certains salariés non-cadres définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Pour permettre aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des entreprises sociales pour l'habitat de conserver le bénéfice du régime social de faveur sur le financement des couvertures de protection sociale à compter de 2025, les partenaires sociaux entendent définir les salariés non-cadres susceptibles d'intégrer les couvertures des cadres, en pérennisant ce qui avait été validé par l'Agirc en 2011.

Ainsi, la commission Agirc, en juin 2011 a, au regard des classifications de la branche, validé les conditions d'affiliation au régime de retraite complémentaire Agirc de la manière suivante :

- devaient être affiliés au titre de l'article 4 de la CCN de 1947, les personnels dont l'emploi était classé à partir du groupe G5 à condition de peser 6 dans le critère technicité ou dans le critère relation ;
- pouvaient être affiliés au titre de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN de 1947, les salariés classés à partir du groupe G3 de la classification avec la possibilité de retenir le groupe G2 dans des cas particuliers tel que le reclassement de plus de 20 % des participants sous le groupe G3 (sous réserve d'une comparaison avec les effectifs entrants) ou, à la demande des organismes.

Les partenaires sociaux ont mis ce sujet à l'ordre du jour de leur calendrier de négociation paritaire en CPN le 12 juillet 2024. Ils entendent reprendre les éléments ci-dessus pour permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent l'intégration de certains salariés non-cadres aux couvertures de protection sociale complémentaire (PSC) des cadres.

Cette démarche permettra aux entreprises de pérenniser leurs régimes mais surtout et également aux salariés non-cadres des ESH présents et futurs concernés par ces régimes de conserver le bénéfice des régimes PSC des cadres, que ceux-ci soient assimilés cadres ou relevant de l'ancienne catégorie objective dite de l'article 36 précisée par le présent accord.

Avenant : Avenant du 11 octobre 2024 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des ESH, sur l'ensemble du territoire français.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail, lesquelles prévoient que les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART.

2

L'article 7 de l'accord relatif à la promotion et à la reconversion par l'alternance conclu le 30 janvier 2020 est modifié comme suit :

« Article 7 Durée et revoyure

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6,5 ans c'est-à-dire 78 mois.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ouvriront une négociation sur la formation professionnelle dans les 6 mois de la parution d'un véhicule législatif portant sur la formation et impactant sensiblement les dispositions conventionnelles en vigueur. »

ART.

3

Les autres articles de l'accord du 30 janvier 2020 allant de l'article 2 à 5, ainsi que l'annexe 1 de l'accord du 30 janvier 2020 portant sur la promotion ou la reconversion par l'alternance sont inchangés. L'annexe 2 de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion à l'alternance (Pro-A) a été mise à jour en annexe 1 du présent avenant.

ART.

4

Le terme de cet avenant est fixé au 30 juillet 2026, qui correspond au terme de l'accord que cet avenant entend proroger.

ART.

5

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.

ART.

6

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

Le présent avenant prendra effet au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'avenant et ses annexes au nom de leur organisation.

ART.

Le présent avenant 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 conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance, ou dispositif Pro-A en y spécifiant la liste des certifications éligibles au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Cet avenant vise à permettre aux salariés et aux entreprises des ESH de mobiliser ce dispositif dans l'attente des éventuelles évolutions législatives sur les dispositifs de reconversion professionnelle.

Liste des certifications professionnelles éligibles à la PRO-A au sein de la branche professionnelle des entreprises sociales pour l'habitat [\(1\)](#)

Domaines d'activité	Sous-domaine	Certification	Code RNCP	Niv.	Organisme certificateur
Commercialisation et vente	Professions immobilières	TP Assistant immobilier	34441	4	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion
		BTS Professions immobilières	38380	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
		Chargé d'affaires immobilières	37641	6	Conseil formation qualification
		Responsable d'affaires immobilières	36073	6	GCAF Supertaire
		Responsable de programme immobilier	35957	6	CNAM
		Responsable en gestion et négociation immobilières	38811	6	Institut de gestion sociale – IGS
		Responsable de programmes immobiliers	38807	6	Sciences-U Lyon
		Licence professionnelle métiers de l'immobilier	30123	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Licence professionnelle – Métiers de l'immobilier gestion et développement de patrimoine immobilier	29783	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Licence professionnelle – Métiers de l'immobilier transaction et commercialisation de biens immobiliers	30124	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Licence professionnelle – Métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers	39824	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Licence professionnelle – Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens	39825	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Licence professionnelle métiers du droit de l'immobilier	30038	6	Ministère de l'enseignement supérieur
		Responsable de programmes immobiliers	38907	6	Sciences-U Lyon
		Gestionnaire de parcs immobiliers	37838	6	Sciences-U LYON
		Responsable d'affaires en immobilier	36662	6	Institut formation conseil/ ECORIS
		Gestionnaire d'affaires immobilière/ gestionnaire d'affaires immobilières	37435	6	GPE École supérieure professions IMMOB
		Expert en gestion d'actifs mobiliers et immobiliers (MS)	36211	7	Kedge business school
		Expert en optimisation et transmission du patrimoine	38029	7	Juriscampus
		Manager des actifs et patrimoines immobiliers	35438	7	Groupe Sciences U – Paris
		Manager aménagement/ promotion immobilière	38274	7	École supérieure prof immobilière – ESPI
		Manager en ingénierie de la finance immobilière	38273	7	École supérieure prof immobilière – ESPI
		Master 2 Droit privé – droit immobilier et management du logement et de l'habitat social	38206	7	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
		Manager en gestion immobilière (Property manager)	37153	7	École supérieure prof immobilière – ESPI
	Négociation	Négociateur immobilier	34686	5	Institut de formation commerciale permanente IFOCOP
		Négociateur gestionnaire immobilier	38896	5	CCI de Limoges et de la Haute-Vienne
		Négociateur-conseil en patrimoine immobilier	36382	6	Groupe Sciences U – Lyon
Logeur	Métiers de la proximité	CQP Gardien (ne) d'immeubles	32084	3	CPNEF des entreprises sociales pour l'habitat
		CAP Gardien d'immeubles	38633	3	Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Gardien (ne) d'immeubles	36455	3	AFPOLS
CAP Agent de prévention et de médiation	37240	3	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
TP Agent de médiation, information, services	37722	3	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
CQP Surveillant de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire	36360	3	CPNEFP du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif
CQP Gestionnaire d'immeubles			CPNEF des entreprises sociales pour l'habitat
CQP Manager de la proximité			CPNEF des entreprises sociales pour l'habitat
Bac Pro Services aux personnes et animation dans les territoires	36788	4	Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
Médiateur social et interculturel	38473	4	COFRIMI (Conseil formation realimmigrat & interc)
TP Médiateur social accès aux droits et services	36241	4	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
Agent de sécurité intérieure	36698	4	Ministère de l'intérieur et des Outre-Mer
DEUST Métiers de la cohésion sociale	27165	5	CNAM/ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Responsable de site en habitat social	36602	5	AFPOLS
BTS Service prestations secteur sanitaire et social	36939	5	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
BTS Économie sociale familiale	36938	5	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Manager de proximité dans l'ESS	37425	6	Institut régional universitaire polytechnique
BUT Carrières sociales : éducation spécialisée	35514	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
BUT Carrières sociales : animation sociale et socioculturelle	35512	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
BUT Carrières sociales : assistance sociale	35515	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Licence professionnelle intervention sociale accompagnement social	30078	6	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle animation sociale, socio-éducative/ culturelle	30116	6	Ministère de l'enseignement supérieur
DE Conseiller en économie sociale et familiale	37678	6	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation/ ministère de la solidarité
BUT Carrières sociales : villes et territoires durables	35516	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Licence professionnelle développement de projets de territoires	30059	6	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence professionnelle aménagement du territoire et de l'urbanisme	30115	6	Ministère de l'enseignement supérieur
DE Ingénierie sociale (DEIS)	4505	7	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
CAP Maintenance de bâtiments de collectivités	35696	3	Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
CAP Agent de propreté et d'hygiène	24655	3	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
CQP Agent d'entretien et de proximité	36742	3	CPNEF de la branche des régies de quartier
TP Agent de propreté et d'hygiène	37872	3	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

		Agent d'entretien et de rénovation en propreté	35551	3	CPNEF propreté	
		TP Agent de maintenance des bâtiments	35510	3	Ministère du travail	
		DEUST Maintenance immobilière, hôtelière et hospitalière	2869	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	
		Technicien de patrimoine immobilier social	37062	5	AFPOLS	
	Gestion locative et relation client	TP Employé administratif et d'accueil	36803	3	Ministère du travail	
		Bac pro métiers de l'accueil	38397	4	Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports	
		Chargé d'accueil en habitat social	38052	4	AFPOLS	
		BTS Négociation digitalisation de la relation client	38368	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	
		Chargé de gestion locative et sociale	37063	5	AFPOLS	
	Management/ direction	DipViGrL. Diplôme d'études supérieures en management	36755	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Institut supérieur du commerce de Paris	
		DipViGrL. Diplôme supérieur en développement digital et commercial	38755	6	Grenoble école management	
		DipViGrL. Diplôme management relations clients	38886	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Chambre de commerce et d'industrie Pau Béarn	
		Directeur (trice) d'agence en habitat social	35592	7	AFPOLS	
		Chargé d'opérations d'habitat social	39370	7	AFPOLS	
		Manager de l'habitat social et durable	35590	7	Groupe conseil assurance formation – Sup'Tertiaire	
		Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en ESS	35080	7	CNAM	
	Maîtrise d'ouvrage	Construction – génie civil	TP Métreur assistant du bâtiment	34503	3	Ministère du travail
			TP Technicien métreur du bâtiment	34657	4	Ministère du travail
			Bac Pro Technicien d'études du bâtiment	39033	4	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
			Bac Pro Géomètre	39269	4	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
			BTS Études et économie de la construction	35802	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
			BTS Systèmes constructifs bois et habitat	37377	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
TP Chargé d'affaires du bâtiment			35503	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion	
DEUST Bâtiment et travaux publics			35821	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	
DEUST Bâtiment et construction			19896	5	CNAM/ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	
BTS Management économique de la construction			35802	5	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	
Dessinateur projeteur en béton armé			34735	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion	
Technicien supérieur du bâtiment – option économie de la construction			34886	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion	
Technicien supérieur du bâtiment – option étude de prix			34887	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion	
Conducteur de travaux			36900	5	FORTECPRO	
TP Coordinateur BIM du bâtiment			34389	6	Ministère du travail	
Licence professionnelle génie civil et construction			30142	6	Ministère de l'enseignement supérieur	

	Licence professionnelle bâtiment et construction	30141	6	Ministère de l'enseignement supérieur
	Licence professionnelle mention métiers du BTP : travaux publics	30144	6	Ministère de l'enseignement supérieur
	Licence Génie civil	38976	6	Ministère de l'enseignement supérieur
	Chargé d'affaires BTP	38141	6	CESI
	Chargé d'affaires BTP	37856	6	École supérieure de conduite de travaux – ESCT
	Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Génie civil et systèmes numériques	38735	6	CESI
	Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Optimisation des projets de construction	37389	6	CESI
	Grade _ Licence Concepteur en modélisation des informations du bâtiment (« building information modeling ») en sciences et techniques pour l'architecture	39558	6	École nationale supérieure d'architecture de Paris-La Villette
	Licence Sciences pour l'ingénieur	38980	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	DipViGrL. Management et sciences de l'ingénieur	38764	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : Centrale Lille institut
	Manager de projets de construction	38930	7	CESI
Transition écologique	Ouvrier en écoconstruction	34799	3	Fédération écoconstruire
	Chef d'équipe en construction durable	38279	4	Chambre de commerce et d'industrie de la Drôme
	Chef de projet en rénovation énergétique	38521	5	SONELO
	Chef de projet en rénovation énergétique	37623	5	Institut Léonard de Vinci
	TP Chargé d'accompagnement à la rénovation énergétique du bâtiment	39180	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
	TP Chargé d'études thermiques, énergétiques et environnementales du bâtiment	38546	5	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
	Chef de projet en rénovation énergétique et intelligence du bâtiment	38239	5	Institut REG universitaire polytechnique
	Technicien chef de projet en rénovation énergétique	39225	5	WEDGE academy
	Chargé de projet énergie et bâtiment durable	34389	6	ASDER
	BUT Génie Civil – Construction durable : travaux bâtiment	35482	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	BUT Génie Civil – Construction durable : travaux publics	35483	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	BUT Génie Civil – Construction durable : réhabilitation et amélioration des performances environnementales des bâtiments	35484	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	BUT Génie Civil – Construction durable : bureau d'études conception	35485	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques : optimisation énergétique pour le bâtiment et l'industrie	35486	6	Université de Caen Normandie
	BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques : réalisation des installations énergétiques pour le bâtiment et l'industrie	35487	6	Université de Pau et du Pays de l'Adour
	BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques : management de l'énergie pour le bâtiment et l'industrie	35488	6	Université de Poitiers
	BUT Métiers de la transition et de l'efficacité énergétiques : exploitation des installations énergétiques pour le bâtiment et l'industrie	35489	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	Licence professionnelle performance énergétique des bâtiments	30143	6	Ministère de l'enseignement supérieur

Fonctions supports	Secrétariat/ assistanat	Expert en efficacité énergétique en rénovation des bâtiments (MS)	36710	7	École supérieure des mines de Saint-Étienne
		Secrétaire – Assistant	38037	4	IFOCOP
		TP Comptable assistant	37121	4	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion
		DSP Assistant administratif commercial et comptable	37208	4	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	Gestion – Comptabilité – Fiscalité	BTS Support à l'action managériale	38364	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
		BTS Comptabilité et gestion	39159	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
		BTS Gestion de la PME	38363	5	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
		Licence économie et gestion (fiche nationale)	39018	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		BUT Gestion administrative et commerciale des organisations : management des fonctions supports	35387	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		BUT Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	35376	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		BUT Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	35375	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		BUT Gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance	35378	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	29764	6	Université de Nouvelle-Calédonie
		Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	29776	6	CY Cergy Paris université
		Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable (fiche nationale)	29791	6	Université Clermont Auvergne
		Licence professionnelle Management et gestion des organisations (fiche nationale)	30086	6	Université Lyon 3 Jean Moulin
		Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité (fiche nationale)	30107	6	Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)
		Responsable comptable	36889	6	CNAM
		Responsable comptable et financier	37836	6	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information
		DipViGrL. Diplôme de gestion et de management des entreprises	37975	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Audencia
		Grade _ Licence Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	35526	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
		Licence gestion (fiche nationale)	35924	6	Université Brest Bretagne occidentale (UBO)
	DSI. – IA – Cybersécurité	Bac Pro Cybersécurité, informatique et réseaux, électronique	37489	4	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
		CS Cybersécurité	37488	4	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
		BTS Services informatiques aux organisations : option A « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option B « Solutions logicielles et applications métiers »	35340	5	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

	BTS Cybersécurité, Informatique et réseaux, Électronique : option A « Informatique et réseaux » ; option B « Électronique et réseaux »	37391	5	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	Spécialiste des systèmes d'information et de communication	36733	5	Ministère des Outre-Mer
	Développeur en intelligence artificielle	37827	6	SIMPLON
	Développeur en intelligence artificielle	38603	6	AIVANCITY
	Développeur en intelligence artificielle et data sciences	36581	6	AFINUM
	Concepteur développeur en intelligence artificielle et analyse big data	38616	6	LE WAGON
	Concepteur développeur en science des données	35288	6	JEDHA
	BUT Réseaux et télécommunications : cybersécurité	35455	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
	Expert en informatique et système d'information	36286	6	3W ACADEMY
	Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Ingénierie numérique	38645	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Association Léonard de Vinci
	Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Responsable en ingénierie informatique et cybersécurité	36972	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Association d'enseignement technique supérieur groupe ESAIP
	Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Ingénierie numérique	38418	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Institut polytechnique unilasalle
	Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Transformation numérique des entreprises	37572	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Association ISEP
	Grade _ Licence Sciences et ingénierie – Cybersecurité	37473	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ École supérieure d'informatique électronique automatique
	Grade _ Licence Sciences et Ingénierie – Informatique et systèmes numériques	38732	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ CESI
	DipViGrL. Diplôme d'études supérieures en IA, Data et management	38068	6	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Association groupe ESSEC/ CentraleSupelec

(1) Les certifications listées par l'annexe de l'avenant sont éligibles sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

Avenant : Avenant du 11 octobre 2024 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des ESH, sur l'ensemble du territoire français.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail, lesquelles prévoient que les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART.

2

L'article 15 de l'accord du 30 janvier 2020 est modifié comme suit :

« Article 15

Durée et entrée en vigueur, revoyure

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6,5 ans c'est-à-dire 78 mois.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ouvriront une négociation sur la formation dans les 6 mois de la parution d'un véhicule législatif portant sur la formation et impactant sensiblement les dispositions conventionnelles en vigueur. »

ART.

3

Les autres articles de l'accord du 30 janvier 2020 allant de l'article 1er à l'article 14 inclus sont inchangés.

ART.

4

Le terme de cet avenant est fixé au 30 juillet 2026, qui correspond au terme de l'accord que cet avenant entend proroger.

ART.

5

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les [articles L. 2231-6](#) et [L. 2231-7 du code du travail](#).

ART.

6

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

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

Après avoir lu et paraphé chacune des 3 pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'avenant et ses annexes au nom de leur organisation.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord relatif à la formation professionnelle et à l'alternance en janvier 2020 pour une durée de 5 ans prenant en compte le cadre juridique et les orientations de la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) dite « Avenir professionnel ».

Par ailleurs, les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) sont toujours confrontées à des profondes et rapides mutations de leur environnement économique et social, les invitant à engager des transformations de leurs organisations pour répondre à ces enjeux.

Pour accompagner ces transformations, les parties signataires du présent avenant souhaitent rappeler que le développement des compétences des salariés de la branche par la voie de la formation professionnelle et de l'apprentissage ou l'alternance constitue un levier incontournable.

Eu égard à l'importance de l'enjeu formatif et d'employabilité pour la profession, et afin de permettre aux salariés et aux ESH de continuer à être couvert par des dispositions conventionnelles portant sur la formation, les partenaires sociaux se sont réunis le 11 octobre 2024 pour négocier et traiter l'actualité formative.

Aussi, ils souhaitent proroger la durée de l'accord conclu le 30 janvier 2020 afin que la branche soit couverte par des dispositions conventionnelles portant sur ce thème dans l'attente d'une visibilité sur les éventuels textes législatifs sur la formation professionnelle.

Avenant salaires : Avenant n° 7 du 12 décembre 2008 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

ART.

Exposé des motifs

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire menée avec les organisations syndicales, les signataires du présent accord sont convenus de faire évoluer les rémunérations minimales conventionnelles et de laisser le soin aux employeurs et aux organisations syndicales (au moins 2) membres de la commission paritaire nationale de procéder aux formalités de révision de la convention collective nationale sur ce point.

ART.
1

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à l'article 2 de l'annexe I « Personnels dits administratifs » de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour le 1er semestre 2009 pour les sociétés n'anticipant pas la mise en oeuvre de la nouvelle classification prévue au 1er juillet 2009 (il s'agit du dernier semestre de transition de l'ancien au nouveau système).

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	COEFFICIENT hiérarchique	BARÈME MENSUEL salaire minimum professionnel	BARÈME ANNUEL 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	M 1	1 658, 26	22 274, 92
de maîtrise	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

ART.
2

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à l'article 2 de l'annexe II « Personnels de surveillance et d'entretien ménager » de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour 2009.

(En euros.)

EMPLOI repère	COEFFICIENT hiérarchique	BARÈME MENSUEL salaire minimum professionnel	BARÈME ANNUEL salaire minimum professionnel
Employé			
d'immeuble	EE	1 324, 77	17 939, 66
d'exécution			
Employé			
d'immeuble	EQ	1 326, 67	17 964, 24
qualifié			
Gardien			
ou agent	GQ-AQ	1 458, 35	19 676, 15
d'immeuble			
qualifié			
Gestionnaire			
ou gardien			
d'immeuble	GHQ	1 590, 54	21 394, 66
hautement			
qualifié			
Gestionnaire			
ou gardien	GS	1 757, 82	23 569, 31
d'immeuble			
superviseur			

N.B. — Le statut agent de maîtrise est accordé pour les personnels d'immeubles dès lors que le niveau 4 est atteint dans le critère technicité ou relationnel dans une activité reconnue dans un emploi et que le total est supérieur ou égal à 13 pour le résultat global de la cotation (de l'emploi).

ART.
3

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à l'article 2 de l'annexe III « Personnels de maintenance » de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivant pour 2009.

(En euros.)

EMPLOI repère	COEFFICIENT hiérarchique	BARÈME MENSUEL salaire minimum professionnel	BARÈME ANNUEL salaire minimum 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

Les signataires sont convenus de demander l'extension du présent accord au ministre chargé des relations du travail.

Avenant salaires : Avenant n° 2 du 16 décembre 2009 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Exposé des motifs

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire menée avec les organisations syndicales, les signataires du présent accord sont convenus de faire évoluer les rémunérations minimales figurant dans l'accord relatif aux nouvelles dispositions de classification et de rémunération minimale des employés, agents de maîtrise et des cadres actualisant l'[annexe I de la convention collective nationale 2000 signé le 27 novembre 2007](#).

ART.

1er

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à [l'article 2 de l'annexe I](#) « Personnels dits administratifs » de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants à compter du 1er janvier 2010.

Barème au 1er janvier 2010

(En euros.)

Résultat de la cotation	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum	
		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 statut agent de maîtrise est accordé dès lors que le niveau IV est atteint dans le critère technicité ou le critère relationnel et que l'évaluation globale 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 relationnel et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 19.

ART.

2

Les signataires sont convenus de demander l'extension du présent accord au ministre chargé des relations du travail.

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 16 décembre 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2010

Source officielle Légifrance

ART.

Exposé des motifs

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire menée avec les organisations syndicales, les signataires du présent accord sont convenus de faire évoluer les rémunérations minimales conventionnelles et de laisser le soin aux employeurs et aux organisations syndicales (au moins 2) membres de la commission paritaire nationale de procéder aux formalités de révision de la [convention collective nationale](#) étendue sur ce point.

ART.

1er

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à [l'article 2 de l'annexe II](#) « Personnels de surveillance et d'entretien ménager » de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour 2010.

Barème pour 2010

(En euros.)

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum	
		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 agent d'immeuble qualifié	GQ – AQ	1 474, 06	19 892, 59
Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié	GHQ	1 607, 71	21 630, 00
Gestionnaire ou gardien d'immeuble superviseur	GS	1 776, 83	23 828, 57

Rappel : le statut agent de maîtrise est accordé pour les personnels d'immeuble dès lors que le niveau IV est atteint dans le critère technicité ou relationnel dans une activité reconnue dans un emploi et que le total est supérieur ou égal à 13 pour le résultat global de la cotation (de l'emploi).

ART.

2

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à [l'article 2 de l'annexe III](#) « Personnels de maintenance » de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour 2010.

Barème pour 2010

(En euros.)

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum	
		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 hautement qualifié	OHQ	1 607, 71	21 630, 00
Chef d'équipe	CE	1 776, 83	23 828, 57

Les signataires sont convenus de demander l'extension du présent accord au ministre chargé des relations du travail.

Avenant salaires : Avenant n° 3 du 17 janvier 2011 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART.

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à l'[article 2 de l'annexe I](#) « Personnels dits administratifs » 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 cotation	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel 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

Barème annuel

(En euros.)

Résultats de la cotation	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel 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 agent de maîtrise est accordé dès lors que le niveau 4 est atteint dans le critère technicité ou le critère relationnel 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 relationnel et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 19.

PS. – Prime vacances = 44 % EE annuel.

ART.

Les signataires sont convenus de demander l'extension du présent accord au ministre chargé des relations du travail.

ART.

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire menée avec les organisations syndicales le 17 décembre 2010, les signataires du présent accord sont convenus de faire évoluer les rémunérations minimales figurant dans l'accord relatif aux nouvelles dispositions de classification et de rémunération minimale des employés, agents de maîtrise et des cadres actualisant l'[annexe I](#) de la convention collective nationale 2000 signé le 27 novembre 2007. La CFE-CGC et la CGT-FO ont tenu compte, pour leur signature, du contexte économique particulier touchant le secteur et entendent rester vigilant sur l'évolution à venir des minima cadres en lien avec le plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs ces mêmes organisations ont souhaité permettre aux plus bas salaires de toutes les catégories de pouvoir bénéficier de ces augmentations.

Avenant salaires : Avenant « Salaires » n° 5 du 17 décembre 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties conviennent de procéder à une harmonisation des barèmes de rémunérations mensuelles et annuelles figurant aux points 2 des annexes I, II et III.

Le salaire minimum qui correspond aux coefficients G1, EE, OE, EQ et OQ1 est nécessairement au moins égal au Smic dans les entreprises.

(En euros.)

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaire minimum mensuel	Salaire minimum 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 emporte révision de la convention collective nationale du 27 avril 2000. Les parties à la convention collective nationale décident qu'il se substituera aux dispositions des points 2 relatifs aux barèmes de rémunérations mensuels et annuels :

- de l'annexe I portant dispositions spécifiques aux personnels employés, agents de maîtrise et cadres ;
- de l'annexe II portant dispositions spécifiques au personnel préposé à la surveillance et à l'entretien ménager des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et bureaux ;
- de l'annexe III portant dispositions spécifiques au personnel préposé à la maintenance et à l'entretien ménager des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et bureaux.

Le reste des dispositions des articles 2 des annexes I, II et III demeure inchangé.

ART. 2

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

ART. 3

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 notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

Les travaux des membres de la commission paritaire ont porté sur la mise à jour de la méthode de classification des emplois de maintenance. Ils ont rapidement conduit à envisager l'intégration des personnels d'immeubles dans une nouvelle classification relative aux personnels d'immeubles et de maintenance.

C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux se sont entendus pour réviser la convention collective nationale et créer une nouvelle annexe II portant classification des personnels d'immeubles et de maintenance.

Les débats ont dépassé ce cadre pour s'étendre à l'ensemble des annexes de la convention collective nationale. Une réflexion globale sur la pertinence d'une classification unique pour l'ensemble des catégories de personnel de la branche des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) s'est engagée. La volonté des partenaires sociaux était de moderniser les outils de classification des emplois au service de l'unité des salariés au sein des ESH.

C'est dans ces conditions que les parties au présent accord ont décidé de traduire cette volonté commune de parvenir à une classification unique des emplois par une première décision stratégique, à savoir la mise en place d'un barème unique de rémunérations.

SECTION 23

Avenant salaires : Avenant n° 6 du 17 décembre 2013 relatif aux barèmes de rémunérations annuelles au 1er janvier 2014

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les rémunérations du barème annuel et mensuel figurant à l'article 1er de l'avenant n° 5 du 17 décembre 2013 à la convention collective nationale relatif aux rémunérations minimales sont fixées comme suit et sont applicables à compter du 1er janvier 2014 :

(En euros.)

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaire minimum mensuel	Salaire minimum 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

ART.

2

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 notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#).

Fait à Paris, le 17 décembre 2013.

ART.

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire menée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) le 12 décembre 2013, les signataires du présent accord sont convenus de faire évoluer les rémunérations minimales figurant dans l'[avenant n° 5 du 17 décembre 2013](#) à la convention collective nationale relatif aux barèmes de rémunérations.

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 11 février 2015 relatif au barème des rémunérations minimales pour l'année 2015

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les rémunérations des barèmes annuels et mensuels figurant à l'article 2 des annexes I et II de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 et ses avenants successifs 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	1 457,52	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

Le montant actualisé de la prime de vacances (4 % du salaire annuel du coefficient 1) est de 789,49 €.

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 : Smic ;
- 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.

ART. 2

Les entreprises devront veiller à ce que les nombres d'augmentation et de promotion des femmes et des hommes soient comparables.

ART. 3

Les parties au présent accord peuvent décider de la révision de tout ou partie du présent accord.

ART. 4

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.

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.

ART.

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 classification des rémunérations des personnels d'immeubles et de maintenance. Ils ont également décidé, à terme, de doter la branche des ESH d'une classification 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 classification unique. C'est dans ce contexte de dialogue social intense, volontariste et novateur que la négociation annuelle obligatoire pour 2015 s'ouvre lors de la séance plénière de la commission paritaire nationale du 11 décembre 2014.

ART.

La situation économique et sociale est complexe. Le taux d'inflation sur 1 an est de 0,3 %.

Dans ce contexte, et malgré leurs divergences quant aux augmentations des minima, la majorité des syndicats de salariés a fait valoir la nécessité d'augmenter sensiblement les plus bas salaires (de l'ordre de 30 € par mois du G1 au G6) et la représentation des employeurs 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 syndicales représentatives au niveau de la branche des ESH le 11 décembre 2014, les signataires du présent accord sont convenus de faire évoluer les rémunérations minimales.

Toutefois, préalablement il a été rappelé les principes suivants :

1. Les syndicats représentant les salariés précisent le sens de leur décision : aujourd'hui ils souhaitent privilégier le caractère protecteur 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, recommandent aux entreprises relevant de la convention collective nationale des ESH et plus précisément à celles qui appliquent 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 plus tôt les augmentations de charges supportées par les salariés.

SECTION 25

Avenant salaires : Avenant n° 9 du 22 juin 2017 relatif au barème des rémunérations minimales au 1er janvier 2018

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les rémunérations des barèmes annuels figurant aux articles 2 des annexes I et II de la [CCN](#) étendue du 27 avril 2000 et ses avenants successifs sont remplacées par le barème annuel suivant.

(En euros.)

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel
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 articles 2 des annexes I et II de la CCN étendue du 27 avril 2000, les rémunérations des barèmes annuels s'entendent y compris la gratification de fin d'année (art. 28.1), la prime de vacances (art. 28.2), tout avantage en nature et toutes autres primes ou gratifications contractuelles ayant un triple caractère de fixité, de généralité et de constante.

Le montant actualisé de la prime de vacances (4 % du salaire minimum annuel professionnel des 1ers niveaux de classification) est de 801,81 €.

ART.

2

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2018.

ART.

3

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

ART.

4

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les [dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail](#).

ART.

5

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.

ART.

6

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 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.

À l'issue de deux séances de négociation organisées les 17 novembre et 8 décembre 2016, les membres de la commission paritaire nationale ne sont pas parvenus à un accord portant revalorisation des rémunérations minimales de notre branche professionnelle.

Par courrier du 27 février 2017, les organisations syndicales (OS) ont interpellé la fédération des ESH en dénonçant cette situation et demandant la réouverture des négociations. À l'issue d'une rencontre organisée le 5 avril 2017 avec les organisations syndicales, la fédération des ESH s'est engagée à porter ce thème à l'ordre du jour de ses instances de gouvernance.

À l'occasion de la séance du 1er juin 2017, les signataires du présent accord ont convenu de faire évoluer les rémunérations minimales.

Avenant salaires : Avenant n° 12 du 17 décembre 2020 relatif aux barèmes de rémunération

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les rémunérations des barèmes annuels figurant aux articles 2 des annexes I et II de la CCN 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	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 annuels sont exprimées en euros bruts.		

ART.

2

Le montant de la prime de vacances (art. 28.2) de la convention collective nationale du 27 avril 2000 est actualisé et fixé à 830 € brut.

ART.

3

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soient comparables, participant à la suppression des écarts de rémunération et tendant à remédier aux éventuelles inégalités salariales constatées.

ART.

4

Aucune stipulation 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](#).

ART.

5

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2021.

ART.

6

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les [dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail](#).

ART.

7

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.

ART.

8

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.

ART.

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 professionnelle pour 2020.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).