

Brochure n° 3190

**Convention collective nationale**

IDCC : 2150. – **PERSONNELS  
DES SOCIÉTÉS ANONYMES  
ET FONDATIONS D'HLM**  
**(5<sup>e</sup> édition. – Février 2006)**

**PROTOCOLE D'ACCORD DE MÉTHODE DU 18 MAI 2006**

RELATIF À LA MODERNISATION DE LA CLASSIFICATION  
DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS

NOR : *ASET0650727M*

IDCC : *2150*

Entre :

La fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM,

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD ;

La fédération BATIMA-TP CFTC ;

Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ;

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;

La fédération des services publics CGT ;

Le syndicat national des personnels des sociétés anonymes d'HLM (SNPHLM) ;

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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

Pour le seul volet administratif elle concerne 15 000 emplois ETP (source analyse et statistiques 2006) dans les ESH, soit 55 % des emplois de la branche ; plus de 1 sur 3 (36 %) sont positionnés dans les agences décentralisées au service des habitants. Plus de 60 % des salariés des ESH sont placés à proximité des habitants. Cette évolution sera prise en compte dans les travaux conduits par les deux parties.

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

- pour les salariés auxquels elle propose une photographie claire des emplois existants dans l'entreprise et de leur contenu, elle ouvre des possibilités d'évolution ou de mobilité entre les emplois et les classes d'emplois ;
- pour les entreprises dont elle reflète l'organisation et dont elle donne une vision d'ensemble des positions relatives des emplois et du nombre et de l'échelle des niveaux de responsabilité ;
- commune à toutes les entreprises d'une branche, elle s'inscrit dans un cadre collectif et contribue au développement d'une identité partagée.

Elle implique une réflexion importante sur les différents emplois (au sens de la fonction) en termes de contenu (activités = compétences) ainsi que sur leurs positionnements respectifs (hiérarchie) les uns par rapport aux autres (classement). De ce positionnement relatif des emplois découle la hiérarchie des rémunérations minimales conventionnelles.

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet de l'accord*

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

## **Article 2**

### *Objectifs poursuivis par les deux parties dans la révision de la classification des administratifs*

Les travaux de révision seront menés :

1. En évaluant et en prenant en compte le système actuellement en place au niveau de la branche et dans les entreprises.
2. En recherchant des passerelles entre administratifs et terrain – conséquence du nombre de niveaux employés + maîtrise égal au nombre de niveaux des personnels d'immeubles.
3. En visant la modernisation des définitions de la grille actuelle, débouchant sur un raccord entre l'ancien et le nouveau système qui soit un point d'inflexion des pratiques plutôt qu'une rupture. Cela devrait avoir pour effet d'éviter une variation brutale de la masse salariale mais nécessitera néanmoins des ajustements techniques des minima actuels ; ainsi le nombre de niveaux (10) de la grille pourrait être conservé, a priori, l'inflexion se faisant du côté de l'étagement et du contenu des niveaux.
4. En valorisant les compétences clés, qui ont évolué, en repartant d'une analyse du contenu des emplois à actualiser.
5. En visant une méthode « critérielle » souple pour les employés et la maîtrise et à dominante « contributive » pour les cadres et les directeurs.
6. En visant une classification lisible pour toutes les catégories.
7. En prévoyant un calendrier de travail n'excédant pas la fin de l'année 2007.

Les deux parties procéderont également à une refonte des appellations d'emplois. Ils examineront dans le prolongement la question de l'appellation de la catégorie « administratif » qui reflète mal la réalité des emplois présents aujourd'hui dans les agences ou dans les immeubles. Simultanément les emplois d'immeubles se sont enrichis de compétences dites « administratives ».

### **Article 3**

#### *Méthode de travail : réalisation d'une étude d'accompagnement par recours à un expert externe*

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

### **Article 4**

#### *Financement de l'étude*

Lors de la réunion du 30 mars 2006 la CPNEF a décidé à l'unanimité du financement de l'étude (cf. procès-verbal et proposition de P. Denimal annexée du 30 mars 2006) dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers sur les fonds collectés au titre de la professionnalisation. Les deux parties utiliseront par ailleurs les données emploi disponibles à habitat-formation.

### **Article 5**

#### *Dénonciation commune de la convention collective ESH par les signataires limitée à la révision de la classification*

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

Lors de l'aboutissement des travaux et en cas d'accord trouvé à l'issue des négociations menées dans leur prolongement, les deux parties prévoient une dénonciation totale de la convention collective dans le seul but d'intégrer la modification de la classification.

Les deux parties s'engagent ainsi mutuellement à limiter le champ de la révision à la modernisation des classifications et notamment celle des emplois administratifs.

### **Article 6**

#### *Dépôt de l'accord et révision*

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

### **Article 7**

#### *Durée de l'accord*

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin lors de la conclusion de l'accord modificatif de la classification de la convention collective étendue des ESH.

## **Article 8**

### *Guide d'application et suivi de l'accord*

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

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

Annexes :

- proposition de P. Denimal validée en CPNEF le 30 mars 2006 ;
- procès-verbal en date du 10 mars 2006.

Fait à Paris, le 18 mai 2006.

(Suivent les signatures.)