

Accord professionnel
OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

ACCORD DU 9 JUILLET 2015
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1550935M

PRÉAMBULE

Le dialogue social de la branche des OPH recouvre la négociation des accords professionnels visés dans le code du travail et à l'article L. 421-24 du code de la construction et de l'habitation.

Il est rappelé que la commission paritaire nationale des offices publics de l'habitat, instance de négociation collective, peut se saisir de toutes les questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt commun pour le personnel et les offices publics de l'habitat.

La négociation du présent accord a été l'occasion, au-delà d'un retour d'expérience, d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche professionnelle et de traduire, dans cet accord, les ambitions et orientations partagées par les parties en présence.

CHAPITRE I^{ER}

OBJET

Le présent accord a pour objets :

- de formaliser les ambitions et orientations partagées du dialogue social ;
- de préciser les rôles et attributions des instances du dialogue social au sein de la branche professionnelle des OPH et au sein des offices publics de l'habitat, dans le respect des textes en vigueur, notamment du décret du 8 juin 2011.

Article 1^{er}

*Ambitions et orientations partagées
du dialogue social*

La branche professionnelle des OPH comprend des spécificités. Elle se caractérise notamment par la grande diversité de taille et de nature des établissements publics industriels et commerciaux qui la composent mais également par une gestion des ressources humaines impliquant une mixité de statuts. Par ailleurs, une part significative des textes formant le corpus social s'appliquant à l'ensemble des offices est de niveau législatif, réglementaire et conventionnel car relevant à la fois du décret du 8 juin 2011, du statut de la fonction publique territoriale et du code du travail.

Depuis plusieurs années, des modifications importantes sont apparues dans le paysage des offices. L'ordonnance du 1^{er} février 2007 et ses décrets d'application, codifiés dans le code de la construction et de l'habitation, ont notamment modifié le nombre d'acteurs dans le secteur du logement social et introduit le vecteur de la négociation collective de branche pour :

- compléter, dans des conditions souvent plus favorables, les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par les articles L. 2233.1 et L. 2233-2 du code du travail et du décret du 8 juin 2011 ;
- arrêter des dispositions se substituant, sous réserve que l'accord soit étendu, à certaines parties du décret du 27 octobre 2008 sur les classifications et les rémunérations dans les OPH.

Ces évolutions légales, réglementaires et conventionnelles ont permis l'émergence d'une régulation commune et partagée par le secteur professionnel.

D'une part, les organisations syndicales et la fédération des offices ont montré leur capacité de s'emparer de la négociation collective pour enrichir les dispositions en vigueur, par l'instauration d'un dialogue social de qualité au sein des instances paritaires de branche.

D'autre part, l'évolution significative du secteur et de l'organisation des offices qui le constituent a entraîné l'apparition de politiques de ressources humaines spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement de leur stratégie. La possibilité pour les offices d'être confrontés à des situations différentes est devenue un paramètre et une réalité pris en compte dans les négociations de branche.

Dans ce contexte, les parties au présent accord considèrent qu'il est important de réaffirmer la pertinence du dialogue social de branche visant à la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient de réaffirmer ses objectifs et son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise.

CHAPITRE II

COMPLÉTER LES DISPOSITIONS DU TITRE I^{ER} DU DÉCRET DU 8 JUIN 2011

Article 2

Dispositions de l'article 17 du décret du 8 juin 2011

Composé de quatre alinéas, l'article 17 du décret du 8 juin 2011 dispose dans son premier alinéa les règles communes aux ASA liées à la participation des représentants syndicaux aux congrès et aux réunions des organismes directeurs dont les personnels des OPH sont membres élus en fonction des différents niveaux institutionnels des organisations syndicales.

Article 2.1

Demande et octroi des autorisations spéciales d'absence (ASA)

Les personnels intéressés doivent formuler leur demande d'autorisation spéciale d'absence, appuyée de leur convocation, au moins 3 jours à l'avance. Etant donné qu'elles concernent des activités institutionnelles syndicales de différents niveaux, l'octroi d'autorisation d'absence n'est pas subordonné par la loi, ni par le décret du 8 juin 2011, aux exigences de fournir les statuts par les personnels mandatés ou élus au sein des organisations syndicales. Les personnels doivent avoir été désignés conformément aux statuts de leur organisation syndicale et justifier du mandat dont ils ont été investis.

Cette justification du mandat par le personnel concerné se fait par la simple présentation d'une convocation aux organismes directeurs des organisations syndicales concernées.

Article 2.2

Durée des ASA

Selon l'alinéa I de l'article 17 du décret du 8 juin 2011, des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux personnels de l'office mandatés par les organisations syndicales pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat.

En vertu de l'alinéa II de l'article 17 du décret du 8 juin 2011, les durées maximales d'autorisations spéciales d'absence qui sont accordées aux personnels sont les suivantes :

- 10 jours, lorsqu'il s'agit de participer au congrès des syndicats nationaux, fédérations et confédérations de syndicats ;
- 20 jours lorsqu'il s'agit également de participer soit aux congrès syndicaux internationaux, soit aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, des syndicats nationaux, des fédérations et des instances départementales, interdépartementales et régionales.

Cette dernière durée n'est pas cumulable avec la précédente. En conséquence, la durée maximale des autorisations spéciales d'absence accordées au titre des alinéas I et II de l'article 17 du décret du 8 juin 2011 est portée de 10 à 20 jours lorsque le personnel de l'OPH est appelé à participer aux événements susvisés.

Article 2.3

ASA complémentaires des alinéas III et IV de l'article 17 du décret du 8 juin 2011

L'alinéa III prévoit également des autorisations spéciales d'absence complémentaires pour le personnel mandaté par les organisations syndicales pour participer aux congrès et réunions statutaires des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au premier alinéa. De là se posent deux questions : d'une part, la définition des autres niveaux que les niveaux internationaux, nationaux, régionaux, interdépartementaux et départementaux et, d'autre part, la détermination du contingent global dont ces autorisations spéciales d'absence sont issues.

L'alinéa III de l'article 17 évoque les autorisations spéciales d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un niveau local, par exemple les unions locales (UL) ou encore les syndicats d'entreprise non affiliés à une des centrales syndicales représentatives aux niveaux national et interprofessionnel.

Ces autorisations spéciales d'absence sont délivrées chaque année dans la limite d'un contingent global déterminé par chaque OPH, sur la base de l'indicateur « nombre total d'heures travaillées du bilan social de l'exercice précédent », ou, à défaut de bilan social, à raison de 1 heure d'ASA pour 1 000 heures de travail effectuées par l'ensemble des effectifs des personnels de la fonction publique territoriale et salariés en équivalent temps plein.

La répartition de ce contingent global se fait ensuite selon les résultats obtenus aux élections du comité d'entreprise par chaque organisation syndicale.

Enfin, l'alinéa IV de l'article 17 prévoit qu'à défaut d'accord collectif plus favorable des ASA complémentaires sont accordées pour participer aux instances paritaires nationales où s'exerce le dialogue social national avec la fédération, le ministère du logement et l'USH.

Pour ce qui est des instances nationales paritaires de la branche issues des accords négociés par la fédération des OPH, celles-ci sont parfaitement identifiées.

Il s'agit de la commission paritaire nationale des OPH de la commission paritaire nationale emploi et formation, des observatoires qui y sont associés et des réunions organisées par ces instances dans le respect des dispositions de leurs règlements intérieurs.

Dans le présent accord, les parties s'accordent sur le fait que sur présentation de leur convocation les personnels des OPH mandatés par leurs organisations syndicales pour siéger dans les organismes nationaux membres de l'USH tels que, par exemple, l'AFPOLS, l'OPCA de branche ou non membres de l'USH mais en lien avec la défense des intérêts des personnels des offices publics de l'habitat tels que l'IRCANTEC, l'AGIRC-ARRCO, la CNRACL bénéficieront d'autorisations spéciales d'absence complémentaires dont la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement pour l'exercice de leurs mandats se fait selon les règles respectives de chacun de ces organismes.

La liste prévue à l'alinéa ci-dessus est considérée comme non exhaustive.

Article 2.4

Notion d'organismes directeurs des organisations syndicales

Depuis la loi du 20 août 2008, la section syndicale est reconnue dans le code du travail (art. L. 2142-1) et elle est définie comme un collectif de salariés adhérant à une même organisation syndicale. Pour la création d'une section syndicale, le code du travail n'impose aucune formalité administrative.

Ainsi, la section syndicale régulièrement constituée est la plus petite unité de représentation connue d'un syndicat au sein d'une entreprise en droit du travail.

Toutefois, les parties en présence à l'accord considèrent que la définition des organismes directeurs des organisations syndicales renvoie à la propre liberté d'autodétermination des organisations syndicales.

Dans le but d'harmoniser les pratiques au sein des offices publics de l'habitat, les parties au présent accord conviennent d'une définition large de la notion d'organismes directeurs des organisations syndicales : celle-ci s'entend comme étant le syndicat régulièrement constitué ou la section syndicale au sein de l'office public de l'habitat.

Les parties au présent accord sont conscientes de la nécessaire conciliation entre la liberté d'autodétermination des organisations syndicales conformément à leurs statuts et l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

CHAPITRE III

DYNAMISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Article 3

Dialogue social au niveau national

Les parties s'entendent pour rappeler l'importance de la lutte contre la discrimination syndicale collective et individuelle. Il est proposé pour cela de rappeler que les pratiques discriminatoires sont interdites dans les établissements, notamment sur les rémunérations. Mais elles s'accordent également pour reconnaître l'importance des compétences acquises dans le cadre d'un parcours syndical.

Article 3.1

Moyens accordés au niveau national

La fédération s'engage à donner accès au centre de ressources de son site internet et à une réflexion approfondie sur les besoins des partenaires sociaux, notamment dans la mise en place d'espaces collaboratifs de façon à faciliter les échanges entre les délégations des employeurs et des syndicats dans le cadre des négociations de branche.

Article 3.2

Reconnaissance des compétences dans le cadre d'un parcours syndical

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement au fait qu'aucun collaborateur exerçant des fonctions au sein des instances représentatives du personnel ou des fonctions syndicales ne puisse voir son évolution professionnelle entravée pour ces raisons.

Afin de prévenir les facteurs de discrimination syndicale et d'assurer les meilleures conditions d'exercice des fonctions des représentants du personnel et des représentants syndicaux, la direction générale s'attache à ce que les services des ressources humaines des offices publics de l'habitat en lien avec l'encadrement organisent des entretiens au début et à la fin de leurs fonctions permettant de définir les adaptations nécessaires du poste et du volume de travail.

Le dynamisme du dialogue social nécessite aussi de reconnaître l'engagement dans des responsabilités syndicales en valorisant les compétences acquises lors des différents types de représentations exercées. Le code du travail comprend plusieurs dispositions allant en ce sens (art. L. 2141-5 et L. 2242-20) et certaines pratiques d'entreprises ont institué des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4

Dialogue social au niveau de l'office

Dans le respect des dispositions de l'article L. 2142-9 du code du travail et du décret du 8 juin 2011, les offices sont incités à fixer les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux par accord avec l'employeur. Cette recherche d'un accord permettra la nécessaire conciliation de l'autonomie et de la liberté syndicale avec le pouvoir de direction de l'employeur, par exemple en évoquant les horaires d'ouverture des locaux syndicaux, les moyens mis à disposition des organisations syndicales qui utilisent ces locaux.

Il est rappelé que la négociation peut également porter sur le mobilier et les moyens informatiques (ordinateur, reprographie, téléphone...), y compris sur les règles de partage entre les sections syndicales en cas de local commun.

Les évolutions des moyens de communication, en particulier numériques, doivent permettre à la grande majorité des offices publics de l'habitat de proposer aux organisations syndicales, en fonction de la configuration de leur site internet, un accès intranet dans des conditions négociées localement. Toutefois, à l'instar des organisations syndicales, le comité d'entreprise doit pouvoir utiliser l'intranet de l'employeur lorsqu'un accord collectif d'entreprise le permet.

Article 4.1

CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT ou, en l'absence de CHSCT, les représentants des délégués du personnel bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Ce droit à la formation appartient individuellement à chaque représentant du personnel au CHSCT dans la limite de 5 jours quelle que soit la taille de l'office. Cette formation et ses frais annexes sont pris en charge par l'employeur.

4.1.1. Crédits d'heures du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT des offices disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions détaillé selon le tableau prévu à l'article 4.1.2.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail.

N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux activités suivantes :

- les réunions du CHSCT ;
- les enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de son droit d'alerte par un membre du comité.

4.1.2. Heures de délégation

Les représentants du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures minimum mensuel, qui varie avec l'effectif de l'entreprise. Le temps passé en heures de délégation est considéré et payé comme du temps de travail.

TABLEAU DES CRÉDITS D'HEURES MENSUELS PAR MEMBRE DU CHSCT SELON L'EFFECTIF DE L'OFFICE	
Jusqu'à 99 personnes	2 heures
De 100 à 299 personnes	5 heures
De 300 à 499 personnes	10 heures
De 500 à 1 499 personnes	15 heures
À partir de 1 500 personnes	20 heures

Conformément à l'article L. 4614-5 du code du travail, les membres du CHSCT peuvent se répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent.

Le cas échéant, la direction générale est informée de la répartition retenue entre les représentants. Cette transmission d'information permet de distinguer les heures entrant dans le contingent du crédit d'heures mensuel de celles en étant exclues.

Article 4.2

Comité d'entreprise, délégués du personnel et délégation unique du personnel

4.2.1. Représentant syndical au comité d'entreprise

Conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail, le représentant syndical au comité d'entreprise est désigné comme suit :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical ;
- dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise.

4.2.2. Heures de délégation des élus suppléants

Les élus suppléants au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel disposent d'un crédit d'heures personnel et mensuel de 5 heures afin de participer aux réunions préparatoires hors de la présence de l'employeur.

Le temps passé par les représentants du personnel suppléants aux réunions avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel et est payé comme du temps de travail.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 5

Formalités de dépôt

Article 5.1

Champ d'application et durée

L'accord s'applique à tous les offices publics de l'habitat répartis sur l'ensemble du territoire national. Il est conclu pour une période indéterminée.

Article 5.2

Application. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord entrera en application après sa signature et dans les conditions de validité prévues par le code du travail.

Conformément à l'article L. 2252-1 du code du travail, le présent accord est conclu de manière à ce que les accords d'entreprise ou d'établissement puissent adapter les stipulations du présent accord uniquement dans un sens plus favorable.

Les signataires du présent accord peuvent demander sa révision conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties.

La lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les parties devront se rencontrer dans un délai de 3 mois pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, les parties signataires du présent accord précisent que le présent accord peut être dénoncé. La dénonciation est assortie d'un délai de 3 mois et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties.

Article 5.3

Publicité. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail selon les modalités de dépôt prévues par le code du travail.

Il sera remis un original à chacune des parties signataires. Il est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension est demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 9 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNOPH.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FAFPT ;

INTERCO CFDT ;

UNSA territoriaux ;

FNACT CFTC.