

Brochure n° 3330

Convention collective nationale
IDCC : 2526. – **ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
DE L'HABITAT SOCIAL**

AVENANT N° 18 DU 20 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1750982M
IDCC : 2526

Entre
USH

D'une part, et
CFDT construction bois
FSPSS FO

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche des organisations professionnelles de l'habitat social (OPHS) représente une trentaine d'entités, réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain sur des métiers principalement de cadres experts d'un domaine en lien avec le logement social.

Dans la continuité des premières observations effectuées dans le cadre des rapports de branche sur les années 2011 à 2014, les membres de la commission paritaire nationale (CPN) ont fait différents constats dans le cadre d'un travail d'études mené en 2016 :

- la description des métiers ainsi que la classification liée n'ont pas été revues depuis la création de la convention collective en 2005. Or, les métiers des structures de la branche ont évolué, de nouveaux métiers sont apparus, et de nouveaux métiers vont émerger dans les prochaines années ;
- les structures adhérentes de la branche ne se retrouvent pas toujours dans les métiers et la classification de la branche. Le dernier rapport de branche 2015 sur les données 2014 a montré que 20 % des salariés ne sont pas classés dans la grille actuelle, faute de compréhension et de lisibilité ;
- les passerelles possibles entre les structures de la branche des OPHS et les organismes HLM regroupés en fédérations différentes (entreprises sociales pour l'habitat, offices publics de l'habitat, coopératives d'HLM), qui supposent une étude détaillée des métiers, ne sont pas suffisamment claires.

Les travaux paritaires aboutissent à une nouvelle méthode de classification des emplois de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social (OPHS) : chaque emploi est à évaluer

à l'aune de 6 critères, ci-après définis, et un degré est attribué dans chaque critère. L'addition de ces degrés correspond au niveau de l'emploi, un regroupement des niveaux par 3 génère 14 catégories de classification, de C1 à C14 dans cet ordre croissant.

Dans le cadre de la révision de la classification, les parties ont également convenu de revoir les salaires minima conventionnels et les compléments de rémunération associés.

Dans ces conditions, les articles 11, 12.1, 12.2 et 12.3 doivent être révisés.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 11 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, intitulé « Classification des emplois », sont modifiées comme suit :

« 1. Objet de la classification

La classification consiste à évaluer le strict contenu du travail et en aucun cas les titulaires des emplois.

Pour classer les emplois réellement tenus dans les différents niveaux et catégories et déterminer ainsi le salaire minimum correspondant, il convient de ne tenir compte ni du titre ni du statut ni de l'ancienneté ni du niveau antérieurement attribué au salarié.

2. Méthodologie de la classification

Les critères retenus dans le cadre de cette classification sont aussi proches que possible de ceux utilisés dans les autres branches au sein du mouvement HLM et créent ainsi une homogénéité favorable à la mobilité professionnelle.

La diversité des organisations présentes au sein des organisations professionnelles de l'habitat social ainsi que la diversité des contenus de leurs emplois ont conduit les partenaires sociaux à retenir pour la classification conventionnelle les principes suivants :

- une méthodologie d'évaluation des emplois fondée sur des critères ? pour objectiver la hiérarchisation desdits emplois : la technicité, les connaissances, la communication, l'appui-management, l'autonomie et la responsabilité permettent de valoriser les emplois sous différents aspects en retenant le degré le plus approchant (cf. méthode d'évaluation),
- pour chaque emploi, un degré (allant de 1 à 8) est attribué dans chaque critère. L'addition de ces degrés correspond au niveau de l'emploi.

Exemple pour un emploi donné :

Technicité = 2

Connaissances = 3

Communication = 4

Appui-management = 1

Autonomie = 3

Responsabilité = 2

Cet emploi correspond au niveau 15 ;

- un regroupement des niveaux par 3 qui génère 14 catégories de classification, de C1 à C14, en sachant que ces catégories sont ordonnées par ordre croissant (cf. grille des minima salariaux applicable).

Dans un souci de transparence, l'évaluation des emplois se fait par un groupe de travail paritaire associant l'employeur, les délégué(e)s syndicaux (les) et les représentant(e)s du personnel lorsqu'ils sont présent(e)s dans l'organisation. S'agissant des associations régionales (AR), « l'instance de concertation » existante réalisera ce travail en proposant les évaluations aux avis de réception, à charge pour elles, employeurs et/ou salariés, de faire part d'amendements argumentés.

3. Description des emplois

Il revient aux organisations de la branche de décrire les emplois qui sont les leurs et d'actualiser les descriptifs en fonction des évolutions diverses, notamment des profils recrutés ou des choix d'organisation.

Il est impératif d'analyser et de décrire les emplois réellement occupés : les descriptifs devront mentionner la mission générale de l'emploi ainsi que les activités exercées dans ce cadre.

Les descriptifs d'emploi nécessitent la concertation entre les acteurs concernés : titulaire(s) de l'emploi, responsable hiérarchique, employeur.

Cette démarche vise à améliorer la connaissance que chacune des parties intéressées a de la répartition des rôles au sein de l'organisation, tout autant qu'à rendre possible l'évaluation des différents emplois en particulier en vue de permettre la progression des salariés dans les catégories de classification.

C'est de cette façon que la classification aura du sens pour chaque organisation tout en respectant la logique collective propre au secteur d'activité dans lequel elle s'inscrit.

Les évolutions des emplois seront prises en compte à travers l'actualisation des descriptifs d'emploi, en fonction des évolutions pérennes des contenus de travail. Ces modifications seront susceptibles de réviser le niveau voire la catégorie de classification.

4. Statuts

Le statut cadre est accordé aux emplois à partir de la catégorie de classification 7.

Les salariés qui bénéficient aujourd'hui du statut cadre conservent le bénéfice de ce statut quelle que soit la catégorie de classification de leur emploi.

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 11 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005. »

Article 2

Pour assurer la bonne application du présent accord, des sessions de formation seront organisées par les organisations professionnelles de l'habitat social à destination des dirigeants, encadrants, délégués syndicaux, représentants du personnel.

La commission paritaire nationale est chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord.

À cet effet, elle :

- apporte les éclairages nécessaires en cas de difficultés méthodologiques dans l'application de l'accord ;
- s'assure de la bonne application de la nouvelle classification à partir, notamment, des prochains rapports de branche.

L'employeur devra informer chaque salarié de son nouveau classement par écrit, notification remise en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception, 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 réexamen motivé de sa situation dans un délai de 1 mois à compter de sa notification. Dans un délai de 15 jours, l'employeur fait connaître :

- sa décision argumentée au salarié selon les mêmes modalités ;
- la possibilité d'un recours auprès de la commission paritaire nationale selon les modalités décrites ci-après :
 - dans un délai de 1 mois à compter de la réponse de l'employeur, le salarié saisit par courrier « le secrétaire de la commission paritaire nationale des OPHS » (14, rue Lord-Byron, Paris 8^e) ;
 - le président inscrit le recours à l'ordre du jour de telle sorte qu'il soit traité dans un délai de 3 mois.

À titre exceptionnel en fonction du besoin, et sur invitation de la commission paritaire nationale à l'unanimité, toute personne dont l'intervention ou la participation serait jugée utile peut être invitée.

La grille de classification devra être mise en œuvre au plus tard le 1^{er} juillet 2018.

Article 3

Les dispositions de l'article 12.1 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 sont modifiées comme suit :

« Le salaire mensuel de base est versé en 12 mensualités pour les nouveaux embauchés à partir de la signature de cet accord ».

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 12.1 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

Article 4

Les dispositions de l'article 12.2 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 sont modifiées comme suit :

« Au plus tard le 1^{er} juillet 2018, le salaire annuel minimum pour chaque niveau d'emploi est le suivant :

(En euros.)

COTATION RÉSULTANT de l'évaluation	CATÉGORIE AU SEIN de la classification	SALAIRE ANNUEL minimum (*)
6 à 8	C 1	21 411
9 à 11	C 2	22 267
12 à 14	C 3	23 158
15 à 17	C 4	24 084
18 à 20	C 5	25 048
21 à 23	C 6	26 300
24 à 26	C 7	27 615
27 à 29	C 8	28 996
30 à 32	C 9	30 446
33 à 35	C 10	31 968
36 à 38	C 11	35 165
39 à 41	C 12	38 681
42 à 44	C 13	42 550
45 à 48	C 14	46 804
(*) Prime de fin d'année minimum (810 €) incluse.		

Le salaire annuel minimum pour chaque niveau d'emploi est déterminé chaque année par négociation avec la commission paritaire nationale.

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 12.2 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

Article 5

Les dispositions de l'article 12.3 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 sont modifiées comme suit :

« 12.3. Compléments de rémunération

Les compléments de rémunération se composent des éléments suivants :

- une prime d'ancienneté de 1 % par année d'ancienneté (telle que définie à l'article 3.8), qui s'applique aux salariés dont le salaire annuel de base est inférieur ou égal à 39 123 € brut ; elle est plafonnée à 18 % ;
- une prime de fin d'année, qui ne peut être inférieure à 810 € brut (celle-ci est incluse dans le salaire minimal de référence, cf. art. 4) ;
- une prime de mariage ou de Pacs accordée après 1 an d'ancienneté : elle est égale à 810 € brut. Cette prime n'est pas cumulaire en cas de succession de ces deux actes (Pacs et mariage) avec le même conjoint ; une prime de naissance accordée en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié après 1 an d'ancienneté ; elle est égale à 410 € brut.

En outre, des primes exceptionnelles peuvent être accordées par la direction, notamment en cas de travaux résultant de circonstances particulières.

En cas d'embauche, de licenciement ou de démission en cours d'année, ou de congé sans solde ou de travail permanent à temps partiel, la prime de fin d'année sera calculée *pro rata temporis* en tenant compte de la durée effective de travail dans l'année civile. »

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 12.3 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

Article 6

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 demeure inchangé.

Le présent accord sera diffusé au sein de toutes les organisations appartenant à la branche.

Article 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour suivant son dépôt.

Article 8

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 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.

Après avoir lu et paraphé chacune des 6 pages précédentes, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 20 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)