

Avenant n° 17 du 30 novembre 2022
relatif aux rémunérations de base et à la prime de vacances

NOR : ASET2350272M

IDCC : 1588

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNSCHLM ;

Offices habitat,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet et champs d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés coopératives d'HLM définies à l'article L. 422-3 du code de la construction et de l'habitation.

En application de l'arrêté du 16 novembre 2018, publié au *JO* du 27 novembre 2018, la convention collective des sociétés coopératives d'HLM (IDCC 1588) est rattachée en son champ territorial et professionnel à la convention collective des offices publics de l'habitat (IDCC 3220) et des sociétés de coordination (avenant n° 4 du 27 mars 2020), étendu par arrêté du 2 juillet 2021 (publié au *JO* du 13 juillet 2021).

La date de publication de l'arrêté de fusion au journal officiel pose le point de départ d'un délai de cinq ans pour négocier la convergence des dispositifs conventionnels existants. Dans ce cadre, les signataires du présent avenant se sont accordés pour négocier en vue de la revalorisation du barème des rémunérations minimales des OPH, des sociétés de coordination et des sociétés coopératives HLM alors que la négociation portant sur la classification et la grille de rémunération commune est en cours.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche issue de la fusion ont mené les négociations en matière de grille de rémunération de manière conjointe mais celles-ci se formalisent par l'établissement de deux avenants distincts visant à faire évoluer la grille de minima applicable aux OPH et sociétés de coordination d'une part, et la grille de minima applicable aux Coop'HLM d'autre part.

Article 2 | Actualisation du barème national des rémunérations de base

L'article 20 de la convention collective des sociétés coopératives d'HLM est modifié en sa rédaction issue de l'accord du 27 janvier 2021.

La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux de classification est établie comme suit :

| Classification | Minima |
|---------------------------|------------|
| Niveau A1 | 1 702,51 € |
| Niveau A2 | 1 816,90 € |
| Niveau A3 | 1 937,07 € |
| Niveau A4 | 2 138,05 € |
| Niveau A5 | 2 330,26 € |
| Niveau A6 | 2 567,64 € |
| Niveau A7 | 2 800,28 € |
| Niveau A8 | 2 956,88 € |
| Niveau A9 | 3 133,66 € |
| Niveau A10 | 3 428,12 € |
| Vendeurs avec commissions | 1 702,51 € |
| Annexe IV | 1 702,51 € |

La rémunération de base garantie, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de trente-cinq heures dans le respect des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Article 3 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, égal à 50 % de la valeur mensuelle du minima du niveau A2 est de 908,45 €.

Article 4 | Application du barème national de base

Les décisions annuelles portant sur le barème national des rémunérations mensuelles brutes de base s'appliquent à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les coopératives d'HLM.

Article 5 | Rappel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'examiner l'évolution des écarts de rémunérations entre femmes-hommes, en s'appuyant sur les éléments communiqués du rapport de branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à tous les postes. Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes

et des hommes soit comparable, ainsi qu'à la réduction des écarts de rémunérations constatées qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

Article 6 | Application dans les coopératives d'HLM de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux sociétés coopératives de moins de 50 salariés comme à celles d'au moins 50 salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 9 | Clauses de suivi et de rendez-vous

Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Au regard d'un contexte économique inédit et incertain faisant peser des problématiques réelles sur l'équilibre économique du secteur et de la viabilité financière des organismes de logements sociaux constituant la branche, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de réexaminer les conditions et conséquences de la revalorisation du Smic par rapport aux salaires minima conventionnels en vigueur.

Ce réexamen sur les conditions et les mesures éventuelles à prendre sur le barème des rémunérations conventionnelles au regard de la hausse du Smic, doit être partagé sur la base d'un indicateur simple et fiable attesté par la publication au *JO* du montant susvisé.

Le cas échéant, les partenaires sociaux s'accordent pour porter ce point à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai de 45 jours.

Article 10 | Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Article 11 | Demande d'extension

Les dispositions du présent avenant ne feront pas l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 30 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)