
HLM

Personnels des sociétés anonymes et fondations

BROCHURE JO 3190

IDCC 2150

Convention collective nationale du 27 avril 2000

[Étendue par arrêté du 22 janvier 2001, JO 6 février 2001]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des sociétés anonymes et fondations d'HLM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CGT ;

SNIGIC-UFT ;

SNPSAHLM ;

FO

FESSAD UNSA

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

Mod. par Avenant rectificatif 23 nov. 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois ;

CFE CGC Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de biens ;

CFTC Fédération Bâtiment, Matériaux, Travaux Publics ;

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé ;

UNSA Fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes.

Préambule

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

1^o) 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 indemnитaires des différentes catégories de salariés;

2 (Avenant 22 juin 2017, étendu) valorisation des spécificités des emplois des personnels d'immeuble 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». (Avenant 22 juin 2017, étendu) 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;
- (Avenant 22 juin 2017, étendu) 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^o) 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 différencierées 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'organisme. 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 3^o) Les objectifs cités en 1^o 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 articlesL. 2222-3-3 et L. 2232-5-1 et suivants du Code du Travail.

Partie PREMIERE

Dispositions communes aux différentes catégories de personnel

Application de la convention

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

*BATI MAT TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
SNUHAB CFE CGC ;
FSPSS FO.*

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

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 de la convention collective

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 pli recommandé 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 d'un an.

La partie dénonçant la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet portant sur les points à réviser.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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-greffé du conseil des prud'hommes compétent.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 de toute nature accordés antérieurement à la signature.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) Lorsqu'un accord d'entreprise à durée déterminée 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 à 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 la répartition du travail, l'avancement, la classification, le recrutement, la rémunération, les mesures de discipline ou de licenciement.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 4.0 Exercice du droit syndical

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

a) (Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par l'article L. 3142-7 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 disposerà 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. 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**

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 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**

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) «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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 relatifs à l'usage des crédits d'heures.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

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

(Avenant 22 juin 2017, étendu) Pour préparer effectivement les séances de négociation 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

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

**a
Délégués du personnel**

Les sociétés employant au moins 11 salariés doivent organiser des élections de délégués du personnel, titulaires et suppléants.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) Le nombre des délégués, variable selon l'importance de la société, est précisé aux articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du code du travail.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) Leurs attributions sont définies à l'article L. 2313-1 : 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**

(Avenant 22 juin 2017, étendu) Les sociétés employant au moins 50 salariés sont tenues d'instituer un comité d'entreprise et d'organiser «en principe» tous les quatre ans des élections en vue d'établir la composition de la représentation du personnel au sein de ce comité.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 du code du travail.

Cette représentation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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. 2324-3 du code du travail.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) Les attributions du comité d'entreprise sont énoncées à l'article L. 2323-1 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**

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNESH.
Syndicat(s) de salariés :
BATI MAT TP CFTC ;
FNCF CFDT ;
SNUHAB CFE CGC ;
FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) À défaut de comité d'hygiène , de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les fonctions attribuées à ce comité.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 (référez).

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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNESH.
Syndicat(s) de salariés :
BATI MAT TP CFTC ;
FNCF CFDT ;
SNUHAB CFE CGC ;
FSPSS FO.

Mod. par Avenant rectificatif 23 nov. 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois ;
CFE CGC Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de biens ;
CFTC Fédération Bâtiment, Matériaux, Travaux Publics ;
CGT FO Fédération des services publics et des services de santé ;
UNSA Fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes.

Article 7.1

(Avenant 22 juin 2017, étendu). - Missions et composition

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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» .

(Avenant 22 juin 2017, étendu) La commission paritaire nationale exerce toutes les missions d'intérêt général que

lui a confiée la loi. Elle peut également s'ajointre 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 (Avenant 22 juin 2017, étendu et Avenant rectificatif 23 nov. 2017, étendu)

Présidence

(Avenant 22 juin 2017, étendu) La Commission paritaire nationale est présidée alternativement pendant 1 an par un représentant du collège employeur et pendant six mois 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

(Avenant 22 juin 2017, étendu) - 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 huit jours; dans ce cas, la Commission paritaire nationale peut siéger valablement avec le tiers des membres titulaires de chaque collège.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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

(Avenant 22 juin 2017, étendu) - Compétence

La Commission paritaire nationale a pour vocation de :

- a) (Avenant 22 juin 2017, étendu) «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 ses représentants en prennent l'initiative;
- b) (Avenant 22 juin 2017, étendu) 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) (Avenant 22 juin 2017, étendu) observer et étudier la mise en œuvre de la convention collective nationale.

Article 7.5

(Avenant 22 juin 2017, étendu) - Procédure

(Avenant 22 juin 2017, étendu) La Commission paritaire nationale se réunit obligatoirement trois fois par an à 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 à l'initiative de

deux organisations syndicales signataires de la convention ou du collège employeur.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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

(Avenant 22 juin 2017, étendu) - Participation des personnels à la Commission paritaire nationale

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCF CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 deux 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCF CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 :

- (Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 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

(Avenant 22 juin 2017, étendu) La Fédération des Entreprises Sociales pour l'Habitat assure la 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

Mod. par Avenant rectificatif 23 nov. 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois ;

CFE CGC Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de biens ;

CFTC Fédération Bâtiment, Matériaux, Travaux Publics ;

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé ;

UNSA Fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes.

L'entreprise détermine le nombre et la nature des différents emplois devant être pourvus.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) La création ou la vacance de postes, 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 et où sont précisées la date de prise de fonction et la date de prise en considération du point de départ de son ancieneté.

(Avenant 22 juin 2017, étendu et Avenant rectificatif 23 nov. 2017, étendu) En application de la présente convention, chaque salarié visé à l'article 1 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

Mod. par Accord 6 juill. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

CGT SP ;

BATI MAT TP CFTC ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA.

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.

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 3^e 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCF CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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).

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 corrélative 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 trois mois.

Article 17

Licenciement

Au-delà de la période d'essai, un préavis de licenciement d'un mois plein, porté à deux mois, après deux ans de présence, est accordé à l'ensemble des personnels à l'exception des cadres auxquels un préavis de trois mois doit être donné.

Les conditions financières au départ du salarié sont fixées à l'article 34 ci-après.

Article 18

Licenciement collectif

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2017, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCF CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

Mod. par Avenant rectificatif 23 nov. 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois ;

CFE CGC Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de biens ;

CFTC Fédération Bâtiment, Matériaux, Travaux Publics ;

En cas de licenciement collectif 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.

Article 19 Retraite

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCF CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) La retraite complémentaire applicable aux membres du personnel bénéficiant d'un coefficient hiérarchique au minimum égale 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 1^{er} 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 :

— (Avenant 22 juin 2017, étendu) à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;

— (Avenant 22 juin 2017, étendu) à l'initiative de l'employeur, dans les conditions prévues par la loi à partir de soixante ans, sous réserve que le salarié concerné remplisse les conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse à taux plein.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 déterminées 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 de 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 un jour et demi.

Article 22 Astreintes

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCF CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

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 ou 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

(Avenant 22 juin 2017, étendu) - Définition et nature des astreintes

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) «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 plafonds 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;

— (Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 1^{er} 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 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCF CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

Le droit au congé s'apprécie en référence à une période qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 d'un jour par cinq ans d'ancienneté.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) L'ordre des départs en congés sera fixé chaque année avant le 1^{er} avril, par la direction, après consultation des délégués du personnel.

Dans les trente 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 deux jours supplémentaires de congés auxquels s'ajouteront les délais de transport; ses frais supplémentaires de voyage lui seront remboursés.

Congés spéciaux

Article 24

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCF CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

Mod. par Avenant rectificatif 23 nov. 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois ;

CFE CGC Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de biens ;

CFTC Fédération Bâtiment, Matériaux, Travaux Publics ;

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé ;

UNSA Fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes.

Des congés spéciaux avec traitement seront accordés à tout le personnel dans les circonstances suivantes :

Mariage

— du salarié : 5 jours ouvrables

— d'un enfant : 2 jours ouvrables

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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

— (Avenant 22 juin 2017, étendu) d'un enfant : 5 jours ouvrables

— (Avenant 22 juin 2017, étendu) d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables

— des grands-parents du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) Les congés de naissance ou d'adoption doivent être pris dans les quinze jours de l'événement.

Les congés naissance ou d'adoption doivent être pris dans les quinze jours de l'événement.

Si le salarié se trouve en congé normal, le nombre de jours de congé 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 un jour lorsque le trajet aller-retour est compris entre 400 et 600 kilomètres et à deux jours lorsque le trajet-retour dépasse 600 kilomètres.

Service national

Article 25 Situation et droits des salariés

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

Taux

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 :

1º) L'ancienneté acquise excédentaire sera intégrée dans le salaire de base de telle façon que le salaire effectivement perçu reste le même.

2º) 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 nécessaire 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.

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

1º) L'ancienneté retenue lors de la mise en œuvre du nouveau dispositif sera celle prise en compte jusqu'alors par l'entreprise.

2º) 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

Gratifications et primes

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

Mod. par Avenant n° 11, 30 janv. 2020, étendu par arr. 4 août 2020, JO 12 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FESSAD UNSA.

Mod. par Avenant n° 12, 17 déc. 2020, étendu par arr. 22 nov. 2021, JO 7 déc., applicable à compter du 1^{er} janv.

2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des sociétés anonymes et fondations d'HLM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO ;

UNSA.

28.1

Gratification de fin d'année

(Avenant 20 mai 2017, étendu) 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

(Avenant n° 12, 17 déc. 2020, étendu) Il est attribué à tous les salariés une prime annuelle de vacances qui est réglées avant le départ en congé principal pris pendant la période légale des congés (1^{er} 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 «830 euros brut». Elle se rapporte à la période de référence comprise entre le 1^{er} 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 verseraient 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

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

— (Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 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 deux ans révolus d'ancienneté, chacune de ces durées sera portée à trois 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 douze mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces douze 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 toute 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**

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) Cette indemnité est au moins égale à 1,5/12^e de sa rémunération totale des 12 derniers mois. Elle est majorée de 0,3/12^e de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté dès la onzième année.

33.2

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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^e de sa rémunération totale des 12 derniers mois, majorés de 0,3/12^{ème} de cette même rémunération par année supplémentaire d'ancienneté après la huitième année, sans toutefois pouvoir dépasser 7/12^{ème} 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

Avenant 22 juin 2017, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

En cas de licenciement, et sous réserve que celui-ci ne soit pas motivé par une faute grave, tout salarié ayant au moins deux ans (*Avenant 22 juin 2017, non étendu : les termes «deux ans» sont remplacés par les termes «1 an»*) d'ancienneté ininterrompue au service de la société recevra une indemnité égale à 1/10^e (*Avenant 22 juin 2017, non étendu : le terme «1/10^{ème}» est remplacé par le terme «1/5^{ème}»*) 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 quatre 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 quatre 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 précédent la notification du licenciement, augmenté du 1/12^e 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

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 équipé 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 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**

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) La fourniture et le renouvellement des vêtements de travail de base nécessaires à l'exercice des fonctions du salarié, ainsi que les «ainsi que les» 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**

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

Un exemplaire de la présente convention collective doit être remis par l'employeur à tout le personnel en place et à tout nouvel embauché.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) 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 **Intérressement**

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) chaque société anonyme d'HLM dépourvue d'accord d'intérressement 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.

Article 39 Prévoyance

Mod. par Avenant 22 juin 2017, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

(Avenant 22 juin 2017, étendu) chaque société anonyme 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 régime.

Partie DEUXIEME

Classification des emplois et dispositions spécifiques à certaines catégories de personnel

Annexe I - Classification et rémunération minimale des emplois des employés, agents de maîtrise et des cadres

Mod. par Accord du 27 novembre 2007, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.

Avenant n° 1, 12 déc. 2008, non étendu

Mod. par Avenant n° 2, 16 déc. 2009, étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août

Raisons du changement et déroulement de la négociation

La classification des «emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres» mise en place en 1989, reprise telle quelle dans la convention collective du 27 avril 2000, reposait sur une liste non actualisée d'appellations d'emplois, regroupée en 3 catégories principales (employés, agents de maîtrise et cadres), elles mêmes subdivisées en 10 niveaux.

Lors de la signature de la Convention collective (en avril 2000) la fédération nationale des sociétés anonymes et fondations HLM et les organisations syndicales s'étaient engagées à généraliser, à toutes les catégories, le travail de modernisation de la classification effectué alors pour les seuls emplois des personnels d'immeubles après quatre années de négociations.

L'objectif était de se doter d'un instrument de classement des emplois adapté, reconnu des employeurs et des organisations syndicales, garantissant l'équité du positionnement obtenu, et capable de refléter les exigences de qualification attachées aux activités déployées par les Entreprises sociales pour l'habitat, au service de leur patrimoine et des familles qui y sont logées.

Après une première tentative infructueuse effectuée en 2003, les partenaires sociaux ont relancé en 2006 un processus d'étude paritaire⁽¹⁾ visant à refonder cette classification ancienne (datant de 1989) des emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres.

⁽¹⁾ L'étude a été financée sur les fonds mutualisés au sein d'Habitat Formation au titre de l'observatoire des métiers et des qualifications créé par l'accord de branche esh de 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Préalablement au lancement de celle-ci, les deux parties avaient souhaité formaliser, à travers un protocole d'accord signé en juin 2006 lors de l'Assemblée Générale annuelle de la Fédération, une méthode d'examen et d'organisation des discussions au sein des commissions esh. Ce dernier stipulait que les travaux de révision seraient menés notamment :

- En évaluant et en prenant en compte le système actuellement en place au niveau de la branche et dans les entreprises ;
- En recherchant des passerelles entre les classifications ;
- En visant la modernisation des définitions de la grille actuelle, débouchant sur une correspondance entre l'ancien et le nouveau système qui soit un point d'inflexion des pratiques plutôt qu'une rupture ;
- En valorisant les compétences clés, qui ont évolué, en repartant d'une analyse du contenu des emplois à actualiser ;
- En visant une méthode «critérielle» souple pour les employés et la maîtrise et à dominante «contributive» pour les cadres et les directeurs ;

-
- En visant une classification lisible pour toutes les catégories ;
 - En prévoyant un calendrier de travail n'excédant pas la fin de l'année 2007.

Le processus d'étude a débuté par une analyse des emplois réels dans un panel représentatif de sept entreprises afin de tenir compte des évolutions récentes intervenues dans les organisations et des activités nouvelles induites par les modifications de l'environnement.

Il s'est conclu par un test de la méthodologie critérielle retenue par les partenaires sociaux dans un panel représentatif de sept autres entreprises sociales pour l'habitat de toutes tailles.

À l'issu de l'étude le contenu méthodologique qui a en résulté a reçu une validation technique de tous les partenaires sociaux après qu'une dernière réunion spécifique se soit tenue entre le consultant et les organisations syndicales et qu'une présentation en ait été faite aux Directeurs-Responsables ressources humaines des entreprises lors d'une réunion nationale regroupant une centaine de participants.

Une fois l'étude achevée en octobre 2007, après deux nouvelles séances de négociation, les deux parties ont trouvé l'accord ci-après dont les dispositions principales sont présentées à l'article 1.

Fondements de la nouvelle classification

Tout en tenant compte de la diversité des structures, des organisations et des stratégies et de l'histoire de la branche⁽²⁾, les concepteurs du nouveau système ont souhaité en définitive pouvoir dépasser techniquement à terme le cadre classique d'un accord spécifique à une seule catégorie de personnel.

⁽²⁾ Avant 2000 une convention collective spécifique régissait les conditions d'emplois de chacune des trois catégories de personnel.

L'ambition partagée était de mettre au point un instrument objectif de classement des emplois susceptible de valoriser les compétences, responsabilités et les activités réelles nécessaires pour assurer toutes fonctions, quel que soit le niveau, la catégorie de personnel et la localisation, dans les immeubles, les agences ou au siège des entreprises.

Principes généraux

La nouvelle grille de classification, établie pour les emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres comprend 9 niveaux de qualification hiérarchisés en fonction de degrés croissants d'exigence de technicité, de relationnel, d'autonomie et de responsabilité professionnelle.

La technicité permet de mesurer pour chaque emploi le niveau requis de savoir et de savoir-faire de nature technique. Le relationnel a vocation à mesurer le degré de difficulté rencontré dans l'exercice des relations professionnelles nécessitées par l'emploi. L'autonomie définit quant à elle la latitude pour décider et agir caractérisant l'emploi. Enfin la responsabilité professionnelle mesure l'impact de l'emploi sur l'organisation interne de l'entreprise.

Pour effectuer le classement des emplois dans les différents niveaux et déterminer ainsi le niveau approprié de salaire minima, il convient :

- de ne pas tenir compte du titre ou du statut ou du coefficient attribué précédemment au salarié ou généralement utilisé vis-à-vis des tiers avant la mise en œuvre de la présente classification,
- d'analyser et de décrire l'emploi réel occupé, en tenant compte des fonctions et des activités concrètement exercées au regard des besoins de l'organisation, puis de l'évaluer selon la méthode critérielle retenue (cf. article 1 ci-dessous).

Ce document ne prétend pas définir pour chaque emploi son contenu. Il appartient en effet à chaque société de définir le contenu des emplois réels nécessaires à son organisation.

Article 1 Les nouvelles modalités de classification des emplois

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 œuvre

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 à 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.

Et 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 deux 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 huit 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	Échanges : Échanges d'informations élémentaires et convivialité
2	Échanges : Échanges nécessaires pour la réalisation des tâches
3	Échanges : Échanges 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	<p>Nature des instructions : Toutes les activités sont définies oralement ou font l'objet d'instructions détaillées</p> <p>Initiative de réalisation : Appliquer en l'état un nombre limité de solutions standard</p> <p>Nature des contrôles : L'activité est contrôlée par une supervision proche</p>
2	<p>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</p> <p>Initiative de réalisation : Rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les solutions standard à appliquer en l'état</p> <p>Nature des contrôles : L'activité est la plupart du temps rapidement contrôlable, notamment à la demande de l'intéressé</p>
3	<p>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</p> <p>Initiative de réalisation : Adapter les solutions connues aux problèmes rencontrés</p> <p>Nature des contrôles : L'activité est contrôlable par une supervision non systématique</p>
4	<p>Nature des instructions : Les objectifs à atteindre dans le respect des règles de gestion sont clairement définis par le niveau supérieur</p> <p>Initiative de réalisation : Adapter des solutions connues à des problèmes nouveaux</p> <p>Nature des contrôles : L'activité est contrôlée à posteriori. L'assistance est possible mais doit être sollicitée. Elle ne peut être ni proche ni directe.</p>
5	<p>Nature des instructions : L'emploi participe à la définition des objectifs et des moyens dans son domaine d'activité.</p> <p>Initiative de réalisation : L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements rencontrés au quotidien.</p> <p>Nature des contrôles : Le contrôle passe par des évaluations régulières et porte sur les réalisations ou les écarts entre objectifs et réalisations.</p>
6	<p>Nature des instructions : L'emploi définit les objectifs dans son secteur d'activité et propose les moyens nécessaires.</p> <p>Initiative de réalisation : L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements majeurs</p> <p>Nature des contrôles : Le contrôle porte sur les réalisations de l'année écoulée ou les écarts entre objectifs et réalisations.</p>
7	<p>Nature des instructions : L'emploi participe à la définition des objectifs stratégiques, de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise.</p> <p>Initiative de réalisation : L'emploi nécessite la capacité d'arbitrer entre différentes options pertinentes ou de définir de nouveaux moyens d'action généraux</p> <p>Nature des contrôles : Les bilans d'action annuels ou pluriannuels permettent de contrôler à moyen ou long terme les missions conduites.</p>
8	<p>Nature des instructions : L'emploi définit les objectifs stratégiques, l'organisation et les moyens généraux de l'entreprise</p> <p>Initiative de réalisation : L'emploi nécessite une capacité d'innovation propre à assurer la pérennité et le développement de la structure</p> <p>Nature des contrôles : Les contrôles s'exercent par l'instance dirigeante ou les partenaires externes</p>

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 déclinée ci-dessous (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 1). 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 d'un 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 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 quatre 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 quatre critères) et 32 (valeur maximale atteinte dans l'ensemble des critères, soit niveau 8 dans les quatre 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.

Article 2 La rémunération

Avenant n° 1, 12 déc. 2008, non étendu

Mod. par Avenant n° 2, 16 déc. 2009, étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août

Mod. par Avenant n° 3, 17 janv. 2011, étendu par arr. 27 déc. 2011, JO 3 janv. 2012

Mod. par Avenant n° 5, 17 déc. 2013, étendu par arr. 26 avr. 2014, JO 4 juill.,⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération nationale des salariés de la construction et du bois ;

CFE CGC Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens ;

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé.

Mod. par Avenant n° 6, 17 déc. 2013, étendu par arr. 26 avr. 2014, JO 4 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération nationale des salariés de la construction et du bois ;

CFE CGC Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens ;

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé.

Mod. par Avenant n° 7, 17 déc. 2014, étendu par arr. 26 nov. 2015, JO 8 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 8, 11 févr. 2015, étendu par arr. 26 nov. 2015, JO 8 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNCB CFDT ;

FSPSS FO.

Mod. par Avenant n° 9, 22 juin 2017, étendu par arr. 18 oct. 2017, JO 26 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

CGT SP ;

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

Mod. par Avenant n° 10, 14 déc. 2017, étendu par arr. 17 août 2018, JO 25 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Construction et bois ;

BATI MAT TP CFTC ;

UNSA Services et activités diverses.

Mod. par Avenant n° 11, 30 janv. 2020, étendu par arr. 4 août 2020, JO 12 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FESSAD UNSA.

Mod. par Avenant n° 12, 17 déc. 2020, étendu par arr. 22 nov. 2021, JO 7 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FESSAD UNSA.

Mod. par Avenant n° 13, 27 janv. 2022, étendu par arr. 19 oct. 2022, JO 25 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois ;

CFTC Fédération Bâtiment, Matériaux, Travaux Publics ;

UNSA Fédération des services et activités diverses.

Mod. par Avenant n° 14, 15 déc. 2023, étendu par arr. 14 mars 2024, JO 30 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CCFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CGT-FO.

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 1^{er} 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 1^{er} 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.

Les statuts dans le nouveau système

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 6 est atteint dans le critère technicité ou le critère relationnel et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 19.

Barème annuel applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 (Avenant n° 10, 14 déc. 2017, étendu)

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	20 095.43 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	21 668.05 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	23 794.40 €
16 à 18	G4, GS, CE	26 371.43 €
19 à 21	G5	34 741.79 €
22 à 24	G6	35 937.01 €
25 à 27	G7	37 503.32 €
28 à 30	G8	42 954.47 €
31 à 32	G9	60 830.42 €

Le montant actualisé de la prime de vacances (4 % du salaire minimum annuel professionnel des 1^{ers} niveaux de classification) est de 803.82 €.

(Avenant n° 11, 30 janv. 2020, étendu) Barème annuel applicable à compter du 1^{er} janvier 2020

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	20 832.46 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 209.75 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 270.29 €
16 à 18	G4, GS, CE	27 030.72 €
19 à 21	G5	35 089.21 €
22 à 24	G6	36 476.07 €
25 à 27	G7	37 503.32 €
28 à 30	G8	42 954.47 €
31 à 32	G9	60 830.42 €

Les rémunérations des barèmes annuels sont exprimées en euros bruts.

(Avenant n° 12, 17 déc. 2020, étendu) Barème annuel applicable à compter du 1^{er} janvier 2020

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
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	61 134.57 €

Les rémunérations des barèmes annuels sont exprimées en euros bruts.

(Avenant n° 13, 27 janv. 2022, étendu) Barème annuel applicable à compter du 1^{er} janvier 2022

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	21 670.56 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 947.11 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 953.74 €
16 à 18	G4, GS, CE	27 819.48 €
19 à 21	G5	35 882.66 €
22 à 24	G6	37 172.40 €
25 à 27	G7	38 067.74 €
28 à 30	G8	43 600.93 €
31 à 32	G9	61 745.92 €

(Avenant n° 14, 15 déc. 2023, étendu) Barème annuel applicable à compter du 1^{er} janvier 2024

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	23 799.96 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	25 197.11 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	26 828.74 €
16 à 18	G4, GS, CE	29 619.48 €
19 à 21	G5	37 582.66 €
22 à 24	G6	38 872.40 €
25 à 27	G7	39 767.74 €
28 à 30	G8	45 300.93 €
31 à 32	G9	63 445.92 €

Article 3 Mise en œuvre dans les entreprises

3.1 Information des salariés et recours

L'employeur devra informer chaque salarié de son nouveau classement par écrit au moins un 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 d'un 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 (Termes exclus de l'extension par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.)* 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 œuvre 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 œuvre de la classification dans l'entreprise et délivrera une formation d'une heure environ dans de 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 de 1^{er} juillet 2009.

Article 4

Révision de la Convention Collective du 27 avril 2000 (dispositions ayant valeur d'avenant de révision)

Révision des dispositions relatives aux personnels employés, agents de maîtrise et cadre (annexe 1 de la CCN 2000)

Ce point à fait l'objet d'une interpellation juridique du Ministère du travail car la Convention Collective ne prévoit de dénonciation partielle que de portée limitée sans définir cette notion.

Le Ministère dans sa réponse a considéré qu'*«en l'espèce, la CCN des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM, dans son article 2 relatif à sa révision et à sa dénonciation, ne prévoit pas de possibilité de dénonciation partielle sur des sujets particuliers. Par conséquent, il n'apparaît pas possible que l'ensemble des partenaires sociaux de cette CCN dénoncent uniquement la seule «classification des emplois administratifs».* Par contre, les parties à la CCN peuvent décider d'engager des négociations pour réviser la grille de classification, notamment les dispositions relatives aux emplois administratifs».

En conséquence les parties à la CCN décident que la révision s'effectue par substitution complète des dispositions des articles 1 à 3 plus les 2 annexes du présent accord aux dispositions de l'annexe I de la Convention collective du 27 avril 2000.

Article 5 Extension de l'accord

Les deux parties mandatent le secrétaire des commissions et groupes paritaires des ESH en vue de demander au

Article 6 **Suivi de l'accord**

Tous les ans la CPNEF chargée du suivi de l'accord dressera 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.

Article 7 **Révision**

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

Annexe I - Tableau des types de fonction

Les définitions des neuf 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'évènements 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 développe-

ment 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.

Annexe II - Guide pour l'application

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 celles 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 t et non une projection ni une partie de ce qui est effectué ni non plus un profil d'emploi idéal.

Ces descriptifs «doivent mentionner à 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 description 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) payé ou d'un emploi de comptable nécessitant la maîtrise de connaissances ou savoir-faire techniques.

Exemples :

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

- «Met en œuvre de façon opérationnelle la programmation GE/GR.
- Monte technique 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'œuvre extérieure.
- Assure le suivi, en particulier, de la démarche «Diagnostic Qualigaz».
- S'acquitte 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 renou-

velables.»

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 P.I.C., devenir des R.P.A.
- En charge des pôles de communication aux habitants (journal «entre nous», livret d'accueil, charte de services...) et de l'A.D.P.
- Chargé de la concertation avec les Associations de Locataires : secrétaire du C.C.L., de la Commission Électorale, gestionnaire des L.C.R.
- 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 relouer
- Instruire les dossiers de candidatures
- 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 glissant, ...)
- Traiter et gérer les demandes ou les versements des indemnités d'inoccupation
- 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 œuvre les actions GUP, en lien avec le chargé de relation clientèle et l'APES, mettre en œuvre 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 reçoit 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. À 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 manœuvre 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 (extraits) :

«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, un gardien, une CESF et un 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 œuvre les actions d'entretien nécessaires. Il garantit le bon fonctionnement et l'entretien des équipements de 2300 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-contentieux 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 et 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 (extraits) :

«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 œuvre 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 «sec-

teur HLM» et de sa culture d'entreprise.

Vous êtes chargé de :

- Mettre en place les contrôles budgétaires et de comptabilité analytique.
- Cordonner 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 continu 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 H.L.M. 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 œuvre 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.

Annexe II

Dispositions spécifiques aux personnels d'immeubles

(Avenant 17 déc. 2013, étendu)

Mod. par Accord 17 déc. 2013, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération nationale des salariés de la construction et du bois ;

CFE CGC Syndicat de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens ;

CGT Fédération des services publics ;

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé.

1- Classification

Mod. par Avenant 17 décembre 2013, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération nationale des salariés de la construction et du bois

CFE CGC Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens

CGT Fédération des services publics

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé

Article 1 Les modalités de classification des emplois

1. La 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 Les 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

1.1.2 La 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 La 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 La 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 Les modalités d'application

1.2.1 Les 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 Les étapes

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	Coefficients		Emplois repères d'assimilation des anciennes annexes II et III	Types de fonction des personnels administratifs (annexe I)
4 à 6	EE	OE	Employé d'immeuble d'exécution / ouvrier d'exécution	Chargeé 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	Chargeé d'activité technique
13 à 15	GHQ	OHQ	Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié / ouvrier hautement qualifié	Chargeé 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 des types 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 daucune manière le montant global du salaire perçu jusqu'alors. 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.

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 1^{er} juillet 2015.

1.2.3 Suivi et recours

L'employeur doit informer chaque salarié de son nouveau classement par écrit au moins un 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 deux 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 d'un 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 trois mois pour rendre compte au secrétariat de la commission nationale des suites données.

1.3 Les activités des personnels d'immeubles et de maintenance

Codes	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 paillassons 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 plastiques, 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)

Codes	Domaines (gras), activités (majuscules) et tâches (minuscules)
	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
	Informier 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), 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 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 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 (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
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

Codes	Domaines (gras), activités (majuscules) et tâches (minuscules)
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 clefs 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 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 pré-contentieux - 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, syndics, 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 signalisation 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
	Émettre 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

Codes	Domaines (gras), activités (majuscules) et tâches (minuscules)
	<p>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</p> <p>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 difficulté (voisins ou personnes à l'origine du trouble, médiateurs, conciliateurs...)</p> <p>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</p>
44	Conciliation sociale
	Dans le cadre de la tranquillité et afin d'assurer la jouissance paisible des locataires, prévenir les situations de troubles, 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
	<p>Recueillir des informations sur la vie sociale dans le quartier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
	<p>Susciter et soutenir les initiatives ou les projets personnels des locataires et des jeunes,</p> <ul style="list-style-type: none"> - les faire connaître - en faciliter la réalisation - le cas échéant, y participer directement <p>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.)</p>
	<p>Participer à la recherche et au développement des contacts avec les partenaires locaux de la société HLM</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	L'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
	Établir 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 traitement 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 spécialité(s) technique(s)
	Vérifier la bonne exécution technique des travaux réalisés par les entreprises extérieures
63	Dépannages techniques

Codes	Domaines (gras), activités (majuscules) et tâches (minuscules)
	Analyser le problème technique génératrice du dysfonctionnement et produire le diagnostic afin de traiter les urgences ou les difficultés particulières qui se posent dans une ou plusieurs spécialité(s) technique(s) au contact des différents interlocuteurs et réaliser le dépannage dans une ou plusieurs spécialité(s) technique(s)
	Évaluer 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 spécialité(s) technique(s) 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 (ex : 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 doit être en cohérence avec la statutaire 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

La 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 Le 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'Éducation Nationale, sans que cette voie ne constitue pour autant la seule manière d'acquérir ces connaissances.

N.B. : 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

Niveaux	Description du niveau de connaissances mises en œuvre dans la technique	Références Éducation 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 Le 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

Niveaux	Échanges	Communication	Négociation	Animation
1	E1 : Échanges d'informations élémentaires et convivialité			
2	E2 : Échanges nécessaires pour la réalisation des tâches			

Niveaux	Échanges	Communication	Négociation	Animation
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 le point de vue, les idées, le comportement d'autrui	N4 : L'emploi nécessite la recherche et la conclusion de compromis formalisés par la négociation	A4 : L'emploi implique la supervision technique de personnels
5				A5 : L'emploi implique l'animation d'une équipe de personnels de façon durable

1.4.3 Le 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

Niveaux	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

Niveaux	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

Niveaux	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 Le critère contribution

Caractéristiques générales :

Il 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 que cet emploi est en mesure d'influencer 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 pu partie des activités du domaine.

Grille d'évaluation

Niveaux	Description de la contribution
1	Compétences multiples dans un ou deux domaine(s) 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
La 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	L'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

Code	Activités constitutives des emplois de personnels d'immeubles et de maintenance regroupées par domaine	Cotation des activités			
		Tech	Rel.	Auto.	Sous-total
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

Les 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	Domaines (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

Ancien code	Nouveau code	Domaines (gras) et activités
4170	44	Contribution au développement social des quartiers
5000	5	L'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

Synthèse des dispositions de l'avenant relatif à la classification des personnels d'immeubles et de maintenance -
Accord du 17 décembre 2013

Fondements de la classification		Comparaison CCN Annexes II et III
Les activités	Les activités correspondent à l'identification des différents éléments constitutifs des emplois. Elles sont toujours constituées d'un ensemble de tâches qui précisent le contenu du travail.	
Les situations de travail	Les situations de travail correspondent aux emplois occupés par les salariés. Une situation de travail correspond à des activités évaluées au moyen des critères suivants :	
Critère Technicité	Sa prise en compte permet de mesurer le niveau requis de savoir et de savoir-faire de nature technique	
Critère Relationnel	Sa prise en compte a vocation à mesurer le degré de difficulté rencontré dans l'exercice des relations professionnelles nécessitées par l'activité	
Critère Autonomie	Son appréciation définit la latitude pour décider et agir caractérisant l'activité	
Critère Contribution	Son importance dépend des dimensions économiques et sociales de l'activité, notamment au travers de la polyvalence	

Présentation du dispositif de classification (Annexe II)		Comparaison CCN Annexes II et III
Fusion des annexes : Personnels d'immeubles et Personnels de maintenance	Les anciennes annexes II portant dispositions spécifiques aux personnels préposés à la surveillance et à l'entretien ménager des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et bureaux et III portant dispositions spécifiques aux personnels préposés à la maintenance des immeubles d'habitation, de leurs annexes et de leurs dépendances, des locaux accessoires et des bureaux (partie 2 - Classification) sont désormais regroupées sous la seule appellation «Annexe II» relative aux nouvelles dispositions de classification des emplois des personnels d'immeubles et de maintenance	nouveau

Les activités cf. 1.3		Comparaison CCN Annexes II et III
Liste des activités	Les activités ont été regroupées en six domaines. 32 activités ont été identifiées et forment un ensemble structuré :	19 activités
Domaine 1	Entretien courant du patrimoine	
Domaine 2	Participation à la maintenance et à la gestion technique du patrimoine	
Domaine 3	Gestion locative / commerciale	
Domaine 4	Gestion sociale	
Domaine 5	Animation des personnels	
Domaine 6	Maintenance du patrimoine	

La méthode d'évaluation des activités cf. 1.4		Comparaison CCN Annexes II et III
Critère Technicité	cotation de 1 à 5 prédéfinie pour chaque activité	aucun changement
Critère Relationnel	cotation de 1 à 5 prédéfinie pour chaque activité	modif mineure A5
Critère Autonomie	cotation de 1 à 4 prédéfinie pour chaque activité	aucun changement
Critère Contribution	cotation de 1 à 4 à définir en fonction des domaines et des spécialités techniques	ajout de 1 niveau

Évaluation des situations de travail		Comparaison CCN Annexes II et III
A	La table de cotation permet d'évaluer les activités : chaque activité est valorisée par addition des valeurs obtenues dans les 3 premiers critères (technicité, relationnel, autonomie). De ce calcul résulte un sous-total dont on retient la note la plus élevée parmi l'ensemble des activités reconnues.	
B	La situation de travail est évaluée au travers du critère contribution.	
C	La cotation finale correspond à la somme des deux résultats ($C = A + B$)	

Modalités d'application		Comparaison CCN Annexes II et III
Principes généraux	Les étapes de travail 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.	nouveau
Principes généraux	il convient : <ul style="list-style-type: none"> - de s'attacher à l'emploi occupé et aux fonctions exercées, en aucun cas au titulaire - de ne pas retenir le titre attribué au salarié ou généralement utilisé vis-à-vis des tiers - de ne pas prendre en compte la rémunération actuelle pour déterminer le niveau de classement 	enrichi
Étape 1	Dresser pour chaque emploi la liste des activités qui le constituent (cf. fiches d'emploi d'entreprise et liste des activités figurant en annexe 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.	aucun changement
	Lorsqu'une activité n'existe pas, le salarié doit être évalué dans le cadre de la classifications des personnels administratifs (Annexe I)	nouveau

Modalités d'application		Comparaison CCN Annexes II et III
	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.	nouveau
Étape 2	Appliquer la cotation pour chaque activité et retenir la valeur la plus élevée	aucun changement
Étape 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).	aucun changement
Finalisation	Classer les salariés au niveau de leur situation de travail en fonction des regroupements et en leur affectant l'emploi repère correspondant	aucun changement
Maintien du coefficient GHQ si la cotation = 12	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.	nouveau
Délai de mise en œuvre	L'ensemble des situations de travail (personnels d'immeubles et personnels de maintenance) devront être examinées dans un délai maximum de 18 mois à compter de la signature du présent avenant	nouveau

Cotation de la situation de travail					Comparaison CCN Annexes II et III
Cotation de la situation de travail	Coefficient		Emplois repères d'assimilation (nouvelle annexe 2)	Types de fonction des personnels administratifs (annexe 1)	
4 à 6	EE	OE	Employé d'immeuble d'exécution / ouvrier d'exécution	Chargé d'activité opérationnelle	aucun changement
7 à 9	EQ	OQ1	Employé d'immeuble qualifié / ouvrier qualifié 1	Chargé d'activité opérationnelle	7 à 10
10 à 12	GQ/AQ	OQ2	Gardien ou agent d'immeuble qualifié / ouvrier qualifié 2	Chargé d'activité technique	11
13 à 15	GHQ	OHQ	Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié / ouvrier hautement qualifié	Chargé d'activité	12 à 15
16 à 18	GS	CE	Gestionnaire ou gardien d'immeuble superviseur /chef d'équipe	Responsable d'activité opérationnelle	aucun changement
Attribution du statut Agent de Maîtrise	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				nouveau pour les personnels de maintenance

Suivi et recours		Comparaison CCN Annexes II et III
Information du salarié par l'employeur	Au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur de son nouveau classement par écrit	aucun changement
Contestation par le salarié	durant le mois qui précède la mise en place de son nouveau classement	aucun changement
Demande d'Examen au sein de la commission d'interprétation de l'entreprise	Délai de 2 mois à compter de la contestation par le salarié pour examen par la commission d'Interprétation (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. La Commission rédige un PV.	nouveau

Suivi et recours		Comparaison CCN Annexes II et III
Décision de l'employeur	Dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision argumentée au salarié	nouveau
Information DS & IRP	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	aucun changement
Saisine de la CPN	En cas de difficulté méthodologique liée à l'application du dispositif, non résolue par les moyens et formes arrêtées au niveau de l'entreprise	nouveau
	Dans le cadre et les conditions prévus à l'article 8 de la première partie de la CCN	aucun changement
Questionnaire destiné à vérifier l'application de la méthode conventionnelle au sein de l'entreprise	adressé par la CPN, conjointement à l'entreprise et aux délégués syndicaux (lorsqu'ils sont désignés ou, à défaut, aux représentants du personnel)	nouveau
Attestation nationale	mentionnant la conformité ou non des consignes du présent avenant sera établie et transmise auprès de l'entreprise et de l'instance ayant saisi la CPN.	nouveau
Compte Rendu des suites données	l'entreprise aura trois mois pour rendre compte au secrétariat de la commission nationale des suites données	nouveau

2- Rémunération

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 1^{er} 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 ramenée de 49 h 30 à 44 h 30 dans les conditions et pour les raisons précisées ci-après (cf. 5 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 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.

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⁽³⁾.

(3) 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

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 2018 - Avenant n° 10 du 14 décembre 2017

[*Étendu par arr. 17 août 2018, JO 25 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et bois ;

BATI MAT TP CFTC ;

UNSA Services et activités diverses.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont conclu le 22 juin 2017 un avenant relatif aux barèmes de rémunération qui entrera pleinement en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

À l'issue de deux séances de négociation organisées les 23 novembre et 14 décembre 2017, les signataires du présent accord ont convenu de compléter les dispositions relatives aux rémunérations annuelles minimales applicables en les faisant à nouveau évoluer au 1^{er} janvier 2018.

Les organisations signataires précisent que conformément aux articles 2 des annexes I et II de la CCN étendue du 27 avril 2000, 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.

Par ailleurs, les organisations signataires rappellent que, dans les conditions des articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, l'employeur assure aux salariés une rémunération au moins équivalente au salaire minimum de croissance (SMIC).

Article 1er Barème annuel de rémunérations

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 :

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	20 095.43 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	21 668.05 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	23 794.40 €
16 à 18	G4, GS, CE	26 371.43 €
19 à 21	G5	34 741.79 €
22 à 24	G6	35 937.01 €
25 à 27	G7	37 503.32 €
28 à 30	G8	42 954.47 €
31 à 32	G9	60 830.42 €

Le montant actualisé de la prime de vacances (4 % du salaire minimum annuel professionnel des 1^{ers} niveaux de classification) est de 803.82 €.

Article 2 Date d'application du présent avenir

Les dispositions du présent avenir entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 3 **Égalité hommes/femmes**

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soient comparables.

Article 4 **Révision**

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 **Dépôt**

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.

Article 6 **Extension**

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Barème 2021 - Avenant n° 12 du 17 décembre 2020

[Étendu par arr. 22 nov. 2021, JO 7 déc., applicable à compter du 1^{er} janv 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des sociétés anonymes et fondations d'HLM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO ;

UNSA.

Préambule

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.

Article 1er **Barème annuel de rémunérations**

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 (euros)
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	61 134.57 €

Les rémunérations des barèmes annuels sont exprimées en euros bruts.

Article 2 Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances (article 28.2) de la Convention collective nationale du 27 avril 2000 est actualisé et fixé à 830 € brut.

Article 3 Égalité hommes/femmes

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.

Article 4 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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.

Article 5 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 6 Révision

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 7 Dépôt

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.

Article 8 Extension

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.

Avenant n° 13 du 27 janvier 2022

[Étendu par arr. 19 oct. 2022, JO 25 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois ;

CFTC Fédération Bâtiment, Matériaux, Travaux Publics ;

UNSA Fédération des services et activités diverses.

Préambule

À l'issue de quatre séances de négociation organisées les 8 décembre, 15 décembre 2021, 6 janvier et 27 janvier 2022, 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 2022.

Article 1er Barème annuel de rémunérations

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 (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	21 670.56 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 947.11 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 953.74 €
16 à 18	G4, GS, CE	27 819.48 €
19 à 21	G5	35 882.66 €
22 à 24	G6	37 172.40 €
25 à 27	G7	38 067.74 €
28 à 30	G8	43 600.93 €
31 à 32	G9	61 745.92 €

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 maintenu à 830 € brut.

Article 2 Égalité hommes/femmes

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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 5 Révision

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 Dépôt

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.

Article 7 Extension

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.

Avenant n° 14 du 15 décembre 2023

[Étendu par arr. 14 mars 2024, JO 30 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CGT-FO.

Préambule

Cet accord de branche fait suite au dialogue soutenu avec les organisations syndicales depuis le printemps 2022 sur le thème du pouvoir d'achat des salariés et de l'évolution récente de l'environnement économique des entreprises. Il modifie les dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 et vient ainsi, corriger l'absence des dispositions nouvelles en matière de rémunérations minimales depuis 2 ans.

À l'issue de deux séances de négociation organisées les 23 novembre et 15 décembre 2023, 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 2024.

Les signataires partagent l'importance d'un barème de rémunérations minimales cohérent et resteront attentifs, lors de prochaines négociations, à maintenir un équilibre entre les différents coefficients.

Article 1er
Barème annuel de rémunérations

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 (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	23 799.96 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	25 197.11 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	26 828.74 €
16 à 18	G4, GS, CE	29 619.48 €
19 à 21	G5	37 582.66 €
22 à 24	G6	38 872.40 €
25 à 27	G7	39 767.74 €
28 à 30	G8	45 300.93 €
31 à 32	G9	63 445.92 €

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 maintenu à 830 € brut.

Article 2
Égalité hommes/femmes

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.

Article 3
Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 5 **Révision**

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 **Dépôt**

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.

Article 7 **Extension**

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.

3- Logement de fonction

3.1- Fourniture

La fourniture, à titre gratuit ou onéreux, d'un logement dit de fonction est laissé 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- Évaluation des avantages en nature

S'il est attribué gratuitement ou s'il a pour contrepartie une indemnité minime 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.

À titre transitoire, pour les salariés recrutés avant le 25 mars 22000, 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 demeura 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 (alinéa exclu de l'extension de la convention collective).

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 trois 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 référer 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.

4- Dispositions diverses

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 facture(s) 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 remplacement 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.

5- Durée du travail

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 un 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 1^{er} janvier 2001.

5.3- Équivalence de temps de travail

La difficulté à mesurer et donc à contrôler la durée du travail des personnels d'immeuble 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^o 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 (membre de phrase exclu de l'extension de la convention collective), 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.

Annexe III

Dispositions spécifiques aux personnels d'immeubles

Avenant 17 déc. 2013, étendu

Mod. par Avenant 17 déc. 2013, étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill., applicable le lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération nationale des salariés de la construction et du bois ;

CFE CGC Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens ;

CGT Fédération des services publics ;

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé.

1- Classification

(Supprimé par Avenant 17 déc. 2013, voir Annexe 2, 1-Classification)

2- Rémunération

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 1 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 nationale (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 de 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⁽⁵⁾

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

Il est rappelé qu'en tenant 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.

La polyvalence définie ci-dessus (1.1) doit être effective et reconnue. Elle n'a pas pour effet de modifier la qualification de l'ouvrier concerné mais, elle impose de lui verser une rémunération respectant le minimum conventionnel qui lui est applicable, majoré de 5 %.

Avenant n° 3 du 10 décembre 2004

[Étendu par arr. 30 mars 2005, JO 9 avr. 2005]

Article premier

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à l'article 2 de l'annexe I (personnels dits administratifs) de la CCN étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivantes pour 2005.

Barème mensuel

Catégorie de personnel	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel professionnel	Complément différentiel
Employés	E1	1 143.98 €	24.12 €
	E2	1 188.32 €	25.05 €
	E3	1 319.77 €	27.82 €
Agents de maîtrise	M1	1 466.69 €	30.92 €
	M2	1 645.20 €	34.68 €
Cadres	C1	2 023.64 €	42.66 €
	C2	2 145.49 €	45.23 €
	C3	2 389.17 €	50.36 €
	D1	2 804.13 €	59.11 €
	D2	3 992.37 €	84.16 €

Barème annuel

Catégorie de personnel	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum annuel professionnel	Complément différentiel
Employés	E1	15 491.35 €	326.57 €
	E2	16 067.80 €	338.72 €
	E3	17 776.69 €	374.74 €
Agents de maîtrise	M1	19 686.64 €	415.00 €
	M2	22 007.26 €	463.92 €
Cadres	C1	26 927.02 €	567.64 €
	C2	28 510.97 €	601.03 €
	C3	31 678.85 €	667.81 €
	D1	37 073.31 €	781.52 €
	D2	52 520.52 €	1 107.16 €

Article 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 CCN étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour 2005.

Barème mensuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel professionnel	Complément différentiel
Employé d'immeuble d'exécution	EE	1 143.98 €	24.12 €
Employé d'immeuble qualifié	EQ	1 166.52 €	24.50 €
Gardien ou agent d'immeuble qualifié	GQ - AQ	1 264.36 €	26.65 €

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel professionnel	Complément différentiel
Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié	GHQ	1 383.13 €	29.16 €
Gestionnaire ou gardien d'immeuble superviseur	GS	1 518.05 €	32.00 €

Barème annuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum annuel professionnel	Complément différentiel
Employé d'immeuble d'exécution	EE	15 491.35 €	326.57 €
Employé d'immeuble qualifié	EQ	15 784.46 €	332.74 €
Gardien ou agent d'immeuble qualifié	GQ - AQ	17 056.69 €	359.56 €
Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié	GHQ	18 600.32 €	392.10 €
Gestionnaire ou gardien d'immeuble superviseur	GS	20 354.33 €	429.08 €

Article 3

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à l'article de l'annexe III (personnels de maintenance) de la CCN étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour 2005

Barème mensuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel professionnel	Complément différentiel
Ouvrier d'exécution	OE	1 143.98 €	24.12 €
Ouvrier qualifié	OQ1	1 166.52 €	24.59 €
	OQ2	1 264.39 €	26.65 €
Ouvrier hautement qualifié	QHQ	1 383.13 €	29.16 €
Chef d'équipe	CE	1 518.05 €	32.00 €

Barème annuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum annuel professionnel	Complément différentiel
Ouvrier d'exécution	OE	15 491.35 €	326.57 €
Ouvrier qualifié	OQ1	15 784.46 €	332.74 €
	OQ2	17 056.69 €	359.56 €
Ouvrier hautement qualifié	QHQ	18 600.32 €	392.10 €
Chef d'équipe	CE	20 354.33 €	429.08 €

Article 4

Les signataires sont convenus de demander l'extension du présent accord au Ministre chargé des relations du travail.

Avenant n° 4 du 12 décembre 2005

[Étendu par arr. 12 mai 2006, JO 25 mai]

Exposé des motifs

À l'issue de la négociation annuelle obligatoire menée avec les organisations syndicales ayant répondu à la convocation dûment adressée le 18 novembre 2005 à l'ensemble des partenaires sociaux de la branche, 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 CCN sur ce point.

Article premier

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à l'article 2 de l'annexe I (personnels dits administratifs) de la CCN étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour 2006.

Barème mensuel

Catégorie de personnel	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel professionnel
Employés	E1	1 220.66 €
	E2	1 242.73 €
	E3	1 380.31 €
Agents de maîtrise	M1	1 534.08 €
	M2	1 720.91 €
Cadres	C1	2 159.29 €
	C2	2 244.51 €
	C3	2 499.55 €
	D1	2 933.85 €
	D2	4 177.48 €

Barème annuel

Catégorie de personnel	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum annuel professionnel
Employés	E1	16 529.73 €
	E2	16 816.68 €
	E3	18 605.22 €
Agents de maîtrise	M1	20 604.18 €
	M2	23 032.96 €
Cadres	C1	28 731.92 €
	C2	29 839.80 €
	C3	33 155.33 €
	D1	38 801.21 €
	D2	54 968.38 €

Article 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 CCN étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour 2006.

Barème mensuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel professionnel
Employé d'immeuble d'exécution	EE	1 220.66 €
Employé d'immeuble qualifié	EQ	1 222.40 €
Gardien ou agent d'immeuble qualifié	GQ - AQ	1 322.34 €
Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié	GHQ	1 446.62 €
Gestionnaire ou gardien d'immeuble superviseur	GS	1 587.83 €

Barème annuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum annuel professionnel
Employé d'immeuble d'exécution	EE	16 529.73 €
Employé d'immeuble qualifié	EQ	16 552.37 €
Gardien ou agent d'immeuble qualifié	GQ - AQ	17 851.66 €
Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié	GHQ	19 467.23 €
Gestionnaire ou gardien d'immeuble superviseur	GS	21 302.99 €

Article 3

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à l'article 2 de l'annexe III (personnels de maintenance) de la CCN étendue du 27 avril 2000 sont remplacées par les montants suivants pour 2006.

Barème mensuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel professionnel
Ouvrier d'exécution	OE	1 220.66 €
Ouvrier qualifié	OQ1	1 222.40 €
	OQ2	1 322.34 €
Ouvrier hautement qualifié	OHQ	1 446.62 €
Chef d'équipe	CE	1 587.83 €

Barème annuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum annuel professionnel
Ouvrier d'exécution	OE	16 529,73 €
Ouvrier qualifié	OQ1	16 552,37 €
	OQ2	17 851,66 €
Ouvrier hautement qualifié	OHQ	19 467,23 €
Chef d'équipe	CE	21 302,99 €

Article 4

Les signataires sont convenus de demander l'extension du présent accord au Ministre chargé des relations du travail.

Barème 2007 - Avenant n° 5 du 7 décembre 2006

[Étendu par arr. 25 avr. 2007, JO 4 mai]

Barème mensuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel professionnel
Ouvrier d'exécution	OE	1 259,72 €
Ouvrier qualifié	OQ1	1 261,52 €
	OQ2	1 355,05 €
Ouvrier hautement qualifié	OHQ	1 482,43 €
Chef d'équipe	CE	1 627,17 €

Barème annuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum annuel professionnel
Ouvrier d'exécution	OE	17 058,68 €
Ouvrier qualifié	OQ1	17 082,05 €
	OQ2	18 297,95 €
Ouvrier hautement qualifié	OHQ	19 953,91 €
Chef d'équipe	CE	21 835,56 €

Barème 2008 - Avenant n° 6 du 13 novembre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat (FNESH).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

*CFE-CGC ;
SNIGIC ;
SNPHLM.*

Barème mensuel

<i>Emploi repère</i>	<i>Coefficient hiérarchique</i>	<i>Salaire minimum mensuel professionnel</i>
<i>Ouvrier d'exécution</i>	<i>OE</i>	<i>1 288,69 €</i>
<i>Ouvrier d'exécution</i>	<i>OQ1</i>	<i>1 290,53 €</i>
	<i>OQ2</i>	<i>1 415,77 €</i>
<i>Ouvrier hautement qualifié</i>	<i>OHQ</i>	<i>1 547,22 €</i>
<i>Chef d'équipe</i>	<i>CE</i>	<i>1 709,95 €</i>

Barème annuel

<i>Emploi repère</i>	<i>Coefficient hiérarchique</i>	<i>Salaire minimum annuel professionnel</i>
<i>Ouvrier d'exécution</i>	<i>OE</i>	<i>17 451,03 €</i>
<i>Ouvrier qualifié</i>	<i>OQ1</i>	<i>17 474,94 €</i>
	<i>OQ2</i>	<i>19 103,06 €</i>
<i>Ouvrier hautement qualifié</i>	<i>OHQ</i>	<i>20 811,93 €</i>
<i>Chef d'équipe</i>	<i>CE</i>	<i>22 927,34 €</i>

Barème 2009 - Avenant n° 7 du 12 décembre 2008

[Étendu par arr. 11 mai 2009, JO 15 mai]

Barème mensuel

<i>Emploi repère</i>	<i>Coefficient hiérarchique</i>	<i>Salaire minimum mensuel professionnel</i>
<i>Ouvrier d'exécution</i>	<i>OE</i>	<i>1 324,77 €</i>
<i>Ouvrier qualifié</i>	<i>OQ1</i>	<i>1 326,67 €</i>
	<i>OQ2</i>	<i>1 458,35 €</i>
<i>Ouvrier hautement qualifié</i>	<i>OHQ</i>	<i>1 590,54 €</i>
<i>Chef d'équipe</i>	<i>CE</i>	<i>1 757,82 €</i>

Barème annuel

<i>Emploi repère</i>	<i>Coefficient hiérarchique</i>	<i>Salaire minimum annuel professionnel</i>
<i>Ouvrier d'exécution</i>	<i>OE</i>	<i>17 939,66 €</i>
<i>Ouvrier qualifié</i>	<i>OQ1</i>	<i>17 964,24 €</i>
	<i>OQ2</i>	<i>19 676,15 €</i>
<i>Ouvrier hautement qualifié</i>	<i>OHQ</i>	<i>21 394,68 €</i>
<i>Chef d'équipe</i>	<i>CE</i>	<i>23 569,31 €</i>

Barème 2010 - Avenant n° 8 du 16 décembre 2009

[Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août]

Barème mensuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel professionnel
Ouvrier d'exécution	OE	1 347,30 €
Ouvrier qualifié	OQ1	1 349,22 €
	OQ2	1 474,06 €
Ouvrier hautement qualifié	OHQ	1 607,71 €
Chef d'équipe	CE	1 776,83 €

Barème annuel

Emploi repère	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel professionnel
Ouvrier d'exécution	OE	18 244,63 €
Ouvrier qualifié	OQ1	18 269,63 €
	OQ2	19 892,59 €
Ouvrier hautement qualifié	OHQ	21 630,00 €
Chef d'équipe	CE	23 828,57 €

Barème 2013 - Avenant n° 5 du 17 décembre 2013

[Étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération nationale des salariés de la construction et du bois ;

CFE CGC Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens ;

CGT Fédération des services publics ;

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé.

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaire minimum mensuel professionnel	Salaire minimum annuel professionnel
4 à 9	G1 EE OE EQ	1 430.22	19 367.56
10 à 12	G2GQAQOOQ2	1 516.54	20 489.72
13 à 15	G3GHQOHQ	1 687.32	22 709.86
16 à 18	G4GS 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

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaire minimum mensuel professionnel	Salaire minimum annuel professionnel
28 à 30	G8	3 202.17	42 402.91
31 à 32	G9	4 560.20	60 057.30

Barème 2014 - Avenant n° 6 du 17 décembre 2013

[Étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération nationale des salariés de la construction et du bois ;

CFE CGC Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens ;

CGT FO Fédération des services publics et des services de santé.

Cotation	Coefficient (administratifs, entretien, maintenance)	Salaire minimum mensuel professionnel	Salaire minimum annuel professionnel
4 à 9	G1 EE OE EQ OO1	1 445.38	19 572.85
10 à 12	G2GQAQOQ2	1 531.71	20 695.08
13 à 15	G3GHQOHQ	1 704.19	22 937.43
16 à 18	G4GS 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

3- Dispositions diverses

Heures matinales ou tardives

Si les nécessités du service l'imposent, l'organisme peut demander l'intervention du personnel visé par la présente annexe, en dehors des heures habituelles de travail.

Dans ce cas, cette prestation s'impute sur le temps de présence et donne lieu :

- soit à récupération
- soit au payement d'heures supplémentaires, sous réserve du respect de la réglementation applicable en la matière.

Partie TROISIEME

Accord national sur la formation professionnelle et l'emploi dans la branche des sociétés anonymes et fondations d'HLM

(Voir également l'accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie)

Mod. par Accord 6 oct. 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 3 mars, conclu pour une durée de 3 ans⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT SP ;

BATI MAT TP CFTC ;

Préambule

Les mutations socio-économiques auxquelles sont confrontées les SA d'HLM les conduisent à développer les compétences de leurs salariés en mobilisant l'ensemble des outils et des financements de la formation professionnelle continue.

Afin de disposer d'un instrument de connaissances et d'un lieu de réflexion sur l'évolution des métiers des sociétés anonymes et fondations d'HLM se traduisant par des changements affectant les emplois tant en quantité qu'en qualité, voire la création d'emplois nouveaux, il est créé au niveau national une Commission paritaire emploi et formation.

Article 1 Commission emploi et formation

Cette Commission est une émanation de la Commission paritaire de la branche des sociétés anonymes et fondations d'HLM qui en désigne les membres en son sein ou en dehors.

Elle est composée :

- d'un représentant salarié titulaire désigné par chaque syndicat signataire du présent accord,
- de représentants titulaires des sociétés anonymes et fondations d'HLM en nombre, au plus, égal.

Les membres suppléants sont en nombre correspondant.

La Commission formation et emploi est présidée alternativement pendant une année par un représentant des sociétés anonymes et fondations d'HLM et pendant un an par un représentant des salariés.

La Commission désigne un secrétaire qui peut être choisi dans son sein ou en dehors de son sein. Dans ce dernier cas, il assiste aux réunions sans voix délibérative.

Les mêmes 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.

La participation des représentants salariés aux réunions de la Commission paritaire emploi et formation ne peut donner lieu à retenue sur salaire de la part de l'employeur, ni être imputée sur un crédit d'heures auquel l'intéressé pourrait prétendre.

Attribution de la Commission en matière d'emploi

La Commission fera chaque année un bilan sur l'évolution de l'emploi. Celui-ci traitera dans un chapitre particulier de l'évolution quantitative et qualitative tant des emplois importants pour l'avenir des entreprises - les emplois stratégiques - que des emplois connaissant ou devant connaître une forte évolution - les emplois sensibles. Ce bilan visera, entre autres, à mettre en évidence les besoins en emplois pour faciliter l'expression d'une politique de branche propre aux sociétés anonymes et fondations d'HLM. Il fera l'objet d'une publication diffusée aux membres de la Fédération, aux membres de la Commission et aux organismes signataires du présent accord.

La Commission s'assurera de la prise en compte de ses orientations et de ses préoccupations dans les différents partenariats qui pourraient être établis, au nom des sociétés anonymes et fondations d'HLM, avec les administrations, les institutions et les organisations concernées par l'emploi.

Attribution de la Commission en matière de formation professionnelle

Cette Commission :

- veille au respect du présent accord, alerte si besoin est les parties signataires sur les difficultés rencontrées dans l'application de l'accord;
- examine les informations centralisées par la Fédération des sociétés anonymes et fondations d'HLM et relatives aux actions de formation menées dans les entreprises de la branche;
- pilote toute étude utile au développement de la formation dans la branche et en rend compte aux signataires;
- détermine les orientations souhaitables et les grandes priorités de la branche professionnelle en matière de formation continue;
- s'assure de la prise en compte de ses orientations et de ses préoccupations dans les différents partenariats qui pourraient être établis, au nom des sociétés anonymes et fondations d'HLM, avec les administrations, les institutions et les organisations concernées par l'enseignement, la recherche, la formation professionnelle et la reconversion;
- veille à ce que soient mobilisées des ressources humaines et financières, internes ou externes, propres à optimiser les moyens dégagés par les entreprises au titre du plan de formation par :
 - l'appui technique aux entreprises s'engageant dans des plans de formation sur plusieurs années,

-
- la promotion de formation relatives aux emplois stratégiques et sensibles,
 - la promotion des formations longues pouvant conduire, pour les financer, à une mutualisation partielle des sommes dévolues au plan de formation au sein d'Habitat Formation.

Article 2 **Nature des actions de formation et ordre de priorité**

(Art. supprimé par Accord du 6 octobre 2016)

2.1

Pour juguler les risques que comportent les mutations évoquées dans le préambule du présent accord, chaque entreprise étudiera les profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par ses salariés afin de mettre en place, en temps opportun, des formations appropriées et de réaliser des formations :

- de prévention
- pour réduire les effets de l'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques,
- de conversion
- pour permettre à des salariés d'accéder à d'autres types d'emploi,
- d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- pour maintenir ou parfaire le niveau de connaissance,
- de promotion sociale
- pour répondre au désir d'évolution professionnelle des salariés.

2.2

La préparation, l'élaboration et le suivi d'un plan de formation nécessitant une bonne maîtrise du contexte législatif et organisationnel de la formation, les chargés ou responsables de la formation des organismes auront la possibilité de suivre une formation pour mieux assurer leurs missions dans ce domaine.

Cette formation sera prise pendant le temps de travail et payée comme tel.

2.3

Pour faire face aux mutations en cours, ou à venir, la bourse de l'emploi créée au sein de la branche et dont le fonctionnement est défini par les membres de la Commission emploi et formation, permettra aux salariés de conserver la technicité spécifique au secteur HLM, de développer leur savoir-faire et d'accéder éventuellement à des postes de qualification supérieure.

2.4

Pour favoriser l'accès au premier emploi ou le retour à l'emploi, les signataires recommandent d'accorder une attention particulière lors du recrutement :

- aux jeunes,
- aux femmes désirant avoir une activité salariée ou voulant recommencer à travailler,
- aux salariés frappés par une mesure de licenciement pour motif économique et désirant se reconvertir.

Ces trois catégories de personnes bénéficieront, si besoin est, d'une formation leur donnant la possibilité de mieux s'adapter à l'emploi proposé.

Les salariés d'une entreprise en voie de restructuration dont l'emploi est menacé bénéficieront à leur initiative, à celle de l'employeur ou dans le cadre d'un accord d'entreprise d'une formation leur permettant d'exercer une activité dans une autre entreprise de la branche ou d'une branche différente.

Article 3 **Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation de longue durée**

(Art. supprimé par Accord du 6 octobre 2016)

Article 4

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Les délégués syndicaux et les représentants du personnel n'ayant pas suivi une formation sur la Formation pourront bénéficier, à leur demande, d'un enseignement dans ce domaine d'une durée maximum de 5 jours. Les conditions d'actualisation en la matière seront définies par la Commission emploi et formation.

Les droits à formation sont les suivants, compte tenu de la taille de l'organisme :

-
- moins de 50 salariés : deux départs par an;
 - 50 à 99 salariés : trois départs par an;
 - 100 à 399 salariés : quatre départs par an;
 - à partir de 400 salariés : cinq départs par an ou organisation d'un stage collectif pour les membres de la Commission formation.

Les départs en formation devront être échelonnés dans l'année.

Article 5

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans l'entreprise du point de vue de la formation professionnelle
(Art. supprimé par Accord du 6 octobre 2016)

Article 6 Bilan de formation normalisé

(Art. supprimé par Accord du 6 octobre 2016)

Article 7

Contribution des sociétés anonymes d'HLM employant moins de 10 salariés

(Art. supprimé par Accord du 6 octobre 2016)

Article 8

Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures

(Art. supprimé par Accord du 6 octobre 2016)

Partie QUATRIEME

Annexes techniques aux différentes dispositions conventionnelles

Annexes relatives à la Bourse de l'emploi

Notice d'utilisation des fiches « postes à pourvoir » et « demande d'emploi »

1- Généralités

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 prioritairement 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 et de demande;
- pour effectuer un suivi de l'offre ou de la demande.

Les employeurs devront informer dans les meilleurs délais possibles 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.

2- Fiche « poste à pourvoir »

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

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;
- plus prime de vacances;
- plus gratification de fin d'année;

— plus éventuellement autres primes.

Total : 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 : ex. : indication sur la pénibilité du poste.

15. Horaires : (noter les caractéristiques du temps de travail) : durée hebdomadaire de travail, les horaires variables, et astreintes.

Fiche de poste à pourvoir

Offre n° :

Date de réception :

1. Nom de la SA :

2. Adresse du siège :

3. Effectif :

4. Nombre de logements :

5. Offre communiquée par : _____ Tél [] Courrier [] (cocher la case)

le :

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] ⁽¹⁾ [non] ⁽¹⁾

14. Lieu de travail :

15. Horaires :

16. Description du poste :

17. Place dans l'organisation :

18. Renseignements divers :

(1) Rayer les mentions inutiles

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

3- Fiche « demande d'emploi »

(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;
 - plus prime de vacances;
 - plus gratification de fin d'année.Total : rémunération annuelle brute.
 5. Autres avantages souhaités (exemples) :
 - 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 au moment de la demande x 12;
 - plus ancienneté;
 - plus prime de vacances;
 - plus gratification de fin d'année;
 - plus autres primes.Total : salaire annuel brut.
 19. Voir 5 ci-dessus.
- 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)
- Fiche de demande d'emploi**
- Demande n° :
- Date de réception : _ _ _ _ _ Tél : [] Courrier []
- Poste recherché**
1. Type de poste :
 2. Description :
 3. Lieu de travail souhaité :
 - Autres régions acceptées : _ _ _ _ _ [oui] ⁽¹⁾[non] ⁽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 : _ _ _ _ _ Date de naissance : _ _ _ _ _
 9. Adresse personnelle :_ _ _ _ _ Tél. :
 10. Situation de famille :
 11. Formation initiale :
 - Diplôme(s) :
 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] ⁽¹⁾ [non] ⁽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) :
- (1) Rayer les mentions inutiles

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

Suivi de l'offre

Candidatures proposées (Noms - Prénoms)	Demande n°	Date envoi	Résultats/Observations
Total des candidatures proposées :			

- Offre pourvue le : _ _ _ _ _ Annulée le : _ _ _ _ _
- Offre pourvue par la bourse de l'emploi : _ _ _ _ _ [oui] _ _ [non]
- Nom candidat(e) retenu(e) :
- Offre pourvue par une autre voie :

Suivi de la demande

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

Classification des emplois des personnels d'immeubles

Annexe 1

Les activités des personnels d'immeuble

Code 1000 à 1042

Code	Activités et tâches	Observations
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'encaissement des portes, les paillassons 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	Traitements 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 »	

Code	Activités et tâches	Observations
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 grooms, remplacer une poignée ou une paumelle de porte...	

Code 1050 à 2083

Code	Activités et tâches	Observations
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, VMC, 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)	

Code	Activités et tâches	Observations
2074	<p>Contribuer au maintien de la sécurité des immeubles :</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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 (déteuteurs 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	Informier 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	

Code 2090 à 3121

Code	Activités et tâches	Observations
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)	

Code	Activités et tâches	Observations
2095	Suivre et contrôler la suite donnée à la demande du locataire.	
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	

Code	Activités et tâches	Observations
3120	Application des clauses du contrat	
3121	<p>Gérer l'état des lieux loués lors des mouvements des locataires - entrées et sorties - :</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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 	

Code 3122 à 4163

Code	Activités et tâches	Observations
3122	<p>Participer au recouvrement des loyers</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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 pré-contentieux — 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	Émettre 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	

Code	Activités et tâches	Observations
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	

Code 4170 à 5193

Code	Activités et tâches	Observations
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, prêté des halls, fleurissement, musique ou autres activités négociées avec les habitants, etc.)	

Code	Activités et tâches	Observations
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	Établir 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 2

Méthode d'évaluation des emplois des personnels d'immeuble des sociétés anonymes et fondations HLM

Quatre critères :	<input type="checkbox"/> Technicité <input type="checkbox"/> Relationnel <input type="checkbox"/> Autonomie <input type="checkbox"/> Contribution professionnelle
-------------------	--

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'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 l'emploi en soit pour autant modifié.

Critère technicité : grille d'évaluation

Niveaux	Description du niveau de connaissance mise en œuvre dans la technique	Références Éducation 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

Critère relationnel : 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 alors 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 quatre sous-critères.

Critère relationnel : grille d'évaluation

Niveaux	Échanges	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

Niveaux	Échanges	Communication	Négociation	Animation
4		C4 : L'emploi nécessite de pouvoir influencer le point de vue, les idées, le comportement d'autrui	N4 : L'emploi nécessite la recherche et la conclusion de compromis formalisés par la négociation	A4 : L'emploi implique la supervision technique de personnels
5				A5 : L'emploi implique l'animation d'une équipe de personnels d'immeuble de façon durable

Critère autonomie : 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 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 laissée 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 trois sous-critères.

Critère autonomie : Grille d'évaluation 1

Niveaux	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.

Critère autonomie : Grille d'évaluation 2

Niveaux	Initiative de réalisation requise
1	Appliquer en l'état un nombre limité de solution standard
2	Rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les solutions standard à appliquer en l'état

Niveaux	Initiative de réalisation requise
3	Adapter les solutions reconnues aux problèmes rencontrés
4	Adapter des solutions connues à des problèmes nouveaux

Critère autonomie : Grille d'évaluation 3

Niveaux	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

Critère contribution professionnelle : 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 subordonnée à l'exercice de tout ou partie des activités du domaine.

Critère contribution professionnelle : grille d'évaluation

Niveaux	Description de la contribution
1	La situation de travail couvre un champ correspondant à un ou deux domaines d'activité
2	La diversité des activités exercées s'étend à trois domaines d'activité
3	La polyvalence de la situation de travail est élargie à au moins quatre domaines d'activité

Annexe 3

Tableau des emplois repères

Critères	Technicité	Relational	Autonomie	Contribution professionnelle	Total de cotation		
Niveau hiérarchiques Initiés indicatifs d'emplois	Le critère «technicité» évalue l'ensemble des connaissances pratiques, techniques, générales qui exigent la tenue satisfaisante de l'emploi. On repère le niveau de technicité requis par référence globale aux niveaux de formation de l'éducation nationale bien que la scolarité ne constitue pas la seule voie d'acquisition des connaissances nécessaires.	Niveau requis et Cotation	Le degré de difficulté rencontré dans l'exercice des relations professionnelles nécessaires par l'emploi se mesure en repérant le niveau de savoir-faire requis pour chacun des facteurs relationnels : l'échange (E), la communication (C), la négociation (N), l'animation (A).	Niveau requis et Cotation	La latitude de décider et d'agir qui caractérise chacun des niveaux d'emploi est limitée par la nature des instructions reçues (D), des contrôles auxquels sont soumises la ou les activités (C) et la marge de liberté (I) dans l'ordonnancement des moyens et l'adaptation des solutions pour exercer la ou les activités.	Niveau atteint et Cotation	
Gestionnaire ou gardien d'immeuble supervisé GS Gardien chef Gardien gérant Régisseur 2 Agent de gestion principal Chef d'équipe de projets Chef de sécurité d'immeuble de grande hauteur	L'emploi requiert les connaissances techniques accompagnées des connaissances générales approfondies propres à faciliter la prise de décision et attestées par : - la détention d'un brevet de technicien ou d'un baccalauréat professionnel qui lui sont adaptés (Niveau IV de l'EN). ou un diplôme sanctionnant des études secondaires et complétée soit par une expérience d'au moins 5 ans dans un emploi proche soit, par une formation longue (6 à 8 semaines) validée par la branche. L'exécution et la combinaison d'opérations très qualifiées qui le caractérisent nécessitent notamment et toutes les compétences relevant des niveaux précédent, de savoir : - élaborer des diagnostics complétés par des propositions pour remédier aux problèmes constatés. - vérifier le service fait et le certifier en pleine connaissance des obligations de l'intervenant (contrat, normes, etc.).	5	RE 1 : Echanges d'informations élémentaires et conviviales. ou RE 2 : Echanges nécessaires pour la réalisation des tâches. ou RE 3 : Echanges nécessitant une prise en compte de la compréhension de l'interlocuteur : explications, démonstrations, etc. ■ RC 3 : L'emploi nécessite une adaptation de la communication à la diversité des interlocuteurs et à la variété des messages. ou RC 4 : L'emploi nécessite de pouvoir influencer le point de vue, des idées, le comportement d'autrui. ■ RN 3 : L'emploi nécessite des ajustements ponctuels entre personnes d'un ou de groupes de personnes assimilables à des négociations informelles. ou RN 4 : L'emploi nécessite la recherche et la conclusion de compromis par la négociation. ■ RA 3 : L'emploi implique une activité de partage ou de tutonage. ou RA 4 : L'emploi implique le contrôle technique du travail effectué par des salariés exerçant des emplois de montre qualification. ou RA 5 : L'emploi implique l'animation d'une équipe de personnes d'immeuble de façon durable. Son titulaire conduit et anime habilement une équipe selon les directives données par un responsable de la gestion habilité.	RE 3 RC 4 RN 5 RA 5 = 5	AD 1 : Toutes les tâches à effectuer sont définis oralement ou font l'objet d'instructions détaillées. Leur exécution impose de respecter des consignes précises et impératives relatives aux méthodes de travail, à la sécurité (ex : port et utilisation d'équipement de protection), à l'hygiène, aux matériels et aux produits à utiliser. ou AD 2 : Certaines tâches ne font pas l'objet d'instruction détaillées conduisant à des solutions expressément décrites. ou AD 3 : Les tâches ne sont pas distribuées au fur et à mesure mais sont à accomplir dans le cadre d'instructions de caractère général et en fonction d'événements aléatoires ou à insérer dans des programmes. ou AD 4 : Les objectifs à atteindre dans le respect des règles de gestion sont clairement définis par le niveau supérieur. ■ AC 1 : L'activité est contrôlée par une supervision proche (ex : salarié de qualification supérieure présent sur le site d'intervention). ou AC 2 : La ou les activités sont la plupart du temps rapidement contrôlables, notamment par l'intérêt ou par exemple lorsque il assiste un salarié de qualification supérieure, qui peut le conjoint. ou AC 3 : La ou les activités sont contrôlables par une supervision non systématique. ou AC 4 : Les activités sont contrôlées à posteriori. L'assistance est possible mais doit être sollicitée. Elle peut être si proche si directe. ■ AI 1 : L'emploi nécessite d'appliquer en l'état un nombre limité de solutions standard et de signaler immédiatement au niveau hiérarchique supérieur toute anomalie constatée ou toute difficulté pour exécuter son travail ou en obtenir les résultats attendus : comportement des personnes, fonctionnement des équipements, dégradation du bâtiment, etc. ou AI 2 : L'emploi nécessite de rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les solutions standard à appliquer en l'état en distinguant ce qui peut être fait soi-même et ce qui nécessite le recours à un spécialiste (ex : mise en œuvre de mesures conservatoires et déclenchement d'un processus d'intervention de compétence adaptées aux situations). Dans le cadre d'une planification hebdomadaire, son titulaire peut aménager l'ordre des travaux. ou AI 3 : L'emploi nécessite d'adapter les solutions connues aux problèmes rencontrés en respectant des normes et des procédures mais en ayant la possibilité d'adapter les moyens et les méthodes. Il impose, par exemple, d'anticiper et d'assurer les approvisionnements nécessaires. ou AI 4 : L'emploi nécessite d'adapter des solutions connues à des problèmes nouveaux et de prendre des décisions, dans la limite de délégation requise, qui peuvent avoir des conséquences sur l'organisation du travail, les moyens, les matériaux et les coûts. Ce qui peut conduire son titulaire, par exemple, à hiérarchiser ses interventions en tenant compte des priorités et des impératifs fixés par la société, des demandes des clients ou des contraintes résultant de l'intervention d'entreprises extérieures.	AD 4 AC 4 AI 4 = 4	CP 2 ou CP 3 = 2 ou 3 16 et 17
Gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié GHQ Gardien principal Gardien généraliste Régisseur 1	L'emploi requiert, outre les connaissances techniques du niveau précédent, de bonnes connaissances générales correspondant à un cycle long de l'enseignement secondaire. L'exécution de tâches complexes et très diversifiées qui le caractérise nécessite notamment : - la maîtrise et l'usage courant des techniques de base de l'entretien avec la clientèle : écoute, reformulation, explication, argumentation, conclusion - de savoir rédiger des comptes rendus en utilisant les termes techniques, administratifs ou juridiques d'usage et relatif des situations ou des phénomènes nécessitant des inventions relevant du niveau hiérarchique supérieur.	4	RE 3 RC 3 ou RC 4 RN 3 ou RN 4 RA 3 ou RA 4 = 3 ou 4	AD 3 ou AD 4 AC 3 ou AC 4 AI 3 ou AI 4 = 3 ou 4	CP 2 ou CP 3 = 2 ou 3 12 à 15		
Gardien d'agent d'immeuble qualifié GQ - AQ Gardien 2 Agent technique de propriété Agent de sécurité d'immeuble de grande hauteur	L'emploi requiert des connaissances acquises : - au cours de formations effectuées sanctionnées par un CAP ou un BEP adapté qui lui sont adaptés (Niveau V de l'EN). - ou au cours d'une formation longue validée par la branche (6 à 8 semaines) - ou par une expérience de 10 ans dans un emploi proche ou dans le même emploi et dont les augs professionnels peuvent être validés par l'employeur. L'exécution de tâches compliquées qui le caractérise nécessite notamment : - la maîtrise et l'usage courant du vocabulaire descriptif du bâtiment et de ses équipements. - la connaissance et l'usage de techniques de base de l'entretien avec la clientèle : écoute, reformulation, explication, argumentation, conclusion.	3	RE 3 RC 3 RN 3 RA 3 = 3	AD 3 AC 3 AI 3 = 3	CP 2 = 2 11		
Employé d'immeuble qualifié EQ Gardien 1 Gardien adjoint Agent qualifié de propriété Correspondant 2 Agent de sécurité 2 Surveillant 2	L'emploi requiert des connaissances acquises à l'issue d'un premier cycle du second degré et/ou au cours d'une préparation effective à un CAP ou un BEP adapté à l'emploi et/ou à l'issue d'un cycle long abandonné (première ou terminale) Niveau V bis de l'EN. L'exécution de tâches variées et combinées qui la caractérise nécessite notamment : - la connaissance d'un ensemble d'activités acquise par l'expérience antérieure et renforcée par des formations complémentaires sur le lieu de travail. - de savoir compter, lire et écrire en français. - de comprendre un texte technique ou administratif ou juridique simple et un tableau de chiffres ou listing informatique - une connaissance de base des matériels et produits utilisés pour le nettoyage et des matériels et dispositifs de sécurité.	2	RE 2 RC 3 RN 3 = 2 ou 3	AD 2 ou AD 3 AC 2 ou AC 3 AI 2 ou AI 3 = 2 ou 3	CP 1 ou CP 2 = 1 ou 2 7 à 10		
Employé d'immeuble d'exécution ER Employé d'immeuble Homme ou Femme de ménage Agent de propriété Nettoyeur Technicien de surface Correspondant 1 Agent de sécurité 1 Surveillant 1	L'emploi requiert des connaissances acquises dans le cadre de la scolarité obligatoire et non sanctionnée par un diplôme. Niveau VI de l'EN. L'exécution de tâches simples et répétitives reproductibles après démonstration qui le caractérise implique une courte période de mise au courant et d'adaptation (période d'essai) ou une courte formation sur le lieu de travail. Il nécessite, le plus souvent, l'usage de matériels simples, mécaniques ou électrique ne nécessitant de la part de l'intéressé ni régleur en préparation, mais seulement le maintien en état de propriété.	1	RE 1 ou RE 2 = 1 ou 2	AD 1 ou AD 2 AC 1 ou AC 2 AI 1 ou AI 2 = 1 ou 2	CP 1 = 1 4 à 6		

Modalités de mise en œuvre de la nouvelle prime d'ancienneté conventionnelle

Les nouvelles dispositions relatives à la prime d'ancienneté visent à harmoniser la situation des salariés durant leur vie professionnelle dans l'entreprise au regard de la progression de cette partie de leur salaire brut, exception faite des cadres C3, D1, D2 soumis à une logique de rémunération fondée moins sur le développement de leur technicité au fil des ans que sur les résultats obtenus dans l'exercice de leurs fonctions.

Compte tenu de l'obligation de respecter les avantages individuels acquis par chacun des salariés au titre de la précédente convention collective nationale et notamment la part de salaire correspondant à l'ancienne prime d'ancienneté, le nouveau mode de calcul de cette prime nécessite une mise en œuvre particulière faisant l'objet de la présente note.

1- Objectifs visés et principes à respecter

Lors de la mise en œuvre du nouveau dispositif, le résultat financier du changement de mode de calcul doit être

neutre, tant pour le salarié dont le salaire global restera identique, que pour l'employeur

Le fondement et la revalorisation de l'ancienneté reposant désormais sur des critères et des facteurs différents de ceux précédemment utilisés, l'excédent éventuel de prime d'ancienneté sera intégré au salaire de base pour ne laisser subsister sur le bulletin de salaire et s'il y a lieu, qu'un montant correspondant au nouveau mode de calcul de cette prime.

L'ancienneté retenue lors du passage au nouveau système de rémunération de l'ancienneté sera celle prise en compte jusqu'alors par l'entreprise.

L'intégration de l'excédent de prime ne pourra être effectuée qu'après avoir procédé, le cas échéant, aux ajustements de salaire qu'imposerait le respect du minimum conventionnel de rémunération attaché au coefficient hiérarchique de chaque salarié, lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

L'introduction d'une progression désormais triennale de la prime correspondant à l'ancienneté au même coefficient hiérarchique conduit à appliquer, pendant un maximum de 2 ans et 11 mois, une formule détaillée garante de la proportionnalité.

La prime d'ancienneté de cette période intermédiaire représentera donc 0,05 % du salaire de base par mois d'ancienneté, soit 1,8 %/36, lors du passage au nouveau dispositif conventionnel.

À titre transitoire, le taux ainsi obtenu sera appliqué jusqu'à ce que le salarié 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 %.

2- *Les opérations à effectuer*

2.1- Déterminer le montant du salaire à maintenir

Pour chaque salarié, il conviendra de se référer au dernier salaire de base normal (= Sb1) qui constituait l'assiette de sa prime d'ancienneté (= a1), à l'exception de tout autre élément de salaire.

C'est le total de ces 2 éléments ($S1 = Sb1 + a1$) qui doit être maintenu, sans préjuger du maintien d'autres éléments éventuels de rémunération sans lien avec la prime d'ancienneté.

2.2- Déterminer l'ancienneté à prendre en compte

Il s'agit de l'ancienneté prise en compte par l'entreprise jusqu'à la date d'effet de la nouvelle convention collective nationale soit le 25 mars 2000.

Pour faciliter le passage d'un dispositif à l'autre, cette ancienneté sera exprimée en nombre de mois (= ma) et restera inchangée jusqu'au prochain palier de changement de taux.

NB : Les titulaires d'emplois situés aux coefficients C3, D1 et D2 ne bénéficient plus de prime d'ancienneté conventionnelle.

2.3- Déterminer le nouveau taux d'ancienneté

$$ta2 = ma * 0,05 \% \leq 10,8 \%$$

2.4- Déterminer la nouvelle base de calcul de l'ancienneté

$$Sb2 = S1 / ((ta2/100)+1)$$

2.5- Restructurer le salaire

$$S2 = Sb2 * ta2 = S1$$

3- *Illustrations*

3.1- Ancienneté supérieure à 18 ans

Hypothèse d'un salarié administratif percevant un salaire brut de base $Sb1 = 10.000 \text{ F}$, ayant 19 ans d'ancienneté lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et qui, au titre de l'ancien système bénéficiait d'une ancienneté plafonnée à 15 % générant une prime $a1 = 10.000 \text{ F} * 0,15 = 1.500 \text{ F}$; ce qui lui assurait un salaire total $S1 = 11.500 \text{ F}$.

3.1.1 - Lors du passage de l'ancien au nouveau dispositif

— Ancienneté à prendre en compte = 19 ans plafonnés à 18 ans, soit 216 mois

— Taux d'ancienneté :

$$Ta2 = 216 * 0,05 = 10,8 \%$$

— Nouvelle base de calcul de l'ancienneté :

$$Sb2 = 11.500 / ((10,8/100)+1) = 10.379,06 \text{ F}$$

— Nouveau salaire restructuré :

$$S2 = 10.379,06 F * ((10,8/100)+1) = 11.500 F$$

3.1.2 - Lors du passage ultérieur à un emploi de qualification supérieure

- Ancienneté à prendre en compte = 0 pendant les 3 ans qui suivent le changement de coefficient hiérarchique
- Taux d'ancienneté :

$$Ta3 = 0 \%$$

— Vérifier que $Sb2 \geq$ au minimum conventionnel du nouveau coefficient hiérarchique (= Mc)

Si $Sb2 < Mc$, ajouter la différence (= Δ) au salaire de base

— Intégrer l'ancienneté excédentaire :

$$Sb3 = (11.500 + \Delta) / ((0)+1) = 11.500 F + \Delta$$

— Nouveau salaire restructuré :

$$S3 = (11.500 F + \Delta) * ((0/100)+1) = 11.500 F + \Delta$$

Ce nouveau salaire $S3 = Sb3$ sera majoré de 1,8 %, 3 ans plus tard et ensuite tous les 3 ans, à concurrence de 10,8 %, au titre de l'ancienneté dans ce nouvel emploi de qualification supérieure ou, le cas échéant, jusqu'à ce que le salarié bénéficie d'une nouvelle promotion.

3.2- Ancienneté inférieure à 18 ans

Hypothèse d'un employé d'immeuble ou d'un ouvrier dont le salaire brut de base $Sb1 = 10.000 F$, ayant 16 ans et 4 mois d'ancienneté lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et qui, au titre de l'ancien système, bénéficiait d'une ancienneté de 16 % générant une prime d'ancienneté $a1 = 10.000 F * 0,16$; ce qui lui assurait un salaire total $S1 = 11.600 F$

- Ancienneté à prendre en compte = 16 ans et 4 mois = 196 mois

— Taux d'ancienneté :

$$Ta2 = ((16*12)+4)*0,05 = 9,8 \%$$

— Nouvelle base de calcul de l'ancienneté :

$$Sb2 = 11.600 / ((9,8/100)+1) = 10.564,66 F$$

— Nouveau salaire restructuré :

$$S2 = 10.564,66 F * ((9,8/100)+1) = 11.600 F$$

NB : Le taux d'ancienneté de ce salarié n'évoluera que 1 an et 8 mois après la date d'effet du nouveau taux de 9,8 % pour passer et rester à 10,8 %, soit, dans le cas d'espèce, après 18 ans révolus, alors que, dans le cadre de l'ancien dispositif conventionnel, il avait une perspective de majoration de sa prime d'ancienneté de 1 %, 8 mois plus tard et ensuite de 1 %, chaque année, pendant encore 8 ans.

Lorsqu'il sera promu à un emploi de qualification supérieure, il conviendra de procéder selon le mécanisme décrit au 3.1.2 ci-dessus et il retrouvera alors une perspective de progression de 10,8 % sur 18 ans.

SALAires

Dispositions spécifiques aux personnels employés, agents de maîtrise et cadres

Salaires minimaux selon la nouvelle classification

(Voir Annexe 1 de la Partie Deuxième de la convention collective)

Dispositions spécifiques aux personnels préposés à la surveillance et à l'entretien ménager des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et bureaux(Avenant 17 déc. 2013, non étendu : les termes «personnels préposés à la surveillance et à l'entretien des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et dépendances, des locaux accessoires et bureaux» sont remplacés par les termes «personnels d'immeubles»)(Voir Annexe 2 de la Partie Deuxième de la convention collective)

Dispositions spécifiques aux personnels préposés à la maintenance des immeubles à usage d'habitation, de leurs annexes et de leurs dépendances, des locaux accessoires et des bureaux(Avenant 17 déc. 2013, non étendu : les termes «personnels préposés à la maintenance des immeubles d'habitation, de leurs annexes et de leurs dépendances, des locaux accessoires et des bureaux» sont remplacés par les termes «personnels de maintenance»)(Voir Annexe 3 de la Partie Deuxième de la convention collective)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle et Alternance

Accord du 6 octobre 2016

[Étendu par arr. 27 fevr. 2017, JO 3 mars, conclu pour une durée de 3 ans]

(Annulé et remplacé par Accord du 30 janvier 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT SP ;

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CGC ;

FSPSS FO.

Préambule

Depuis de nombreuses années les ESH sont confrontées à des mutations importantes, notamment dans les domaines de la proximité, la gestion locative et la maîtrise d'ouvrage. S'y ajoute également l'accompagnement des salariés seniors et/ou connaissant des restrictions médicales.

À ce titre, la loi du 5 mars 2014, en mettant au centre le développement des compétences, les parcours certifiants et plus fondamentalement l'employabilité des salariés, appelle l'identification de moyens pour anticiper les évolutions, conforter les emplois existants et maintenir la qualification des salariés.

Les obligations d'adaptation au poste et d'attention à porter au développement de l'employabilité des salariés, nécessitent la responsabilisation de l'ensemble des acteurs, entreprise et salariés, avec la mise en place d'outils adaptés aux enjeux du secteur.

La politique d'emploi et de formation des ESH doit, par ailleurs, permettre par les voies notamment de l'alternance, d'intégrer les jeunes à notre milieu professionnel, tout cela concourant à la performance et au développement de nos organismes. Elle doit également permettre aux salariés et à l'entreprise de mieux appréhender l'évolution des enjeux sociétaux afin d'y faire face.

Les modalités de la formation doivent s'adapter aux évolutions technologiques (auto-formation en ligne) et aux innovations pédagogiques (mises en situation). En effet, la simple utilisation de la formation comme «boîte à outils» ou une stricte adaptation au poste de travail ne sauraient suffire.

La formation professionnelle doit permettre aux collaborateurs et aux salariés de développer leurs compétences, dans la perspective du développement de leur employabilité et de leur évolution professionnelle.

Au regard de ce qui précède, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de développer tant des formations générales adaptées aux métiers de nos entreprises que des actions plus ciblées dédiées aux publics en difficulté (illettrisme, reconversion professionnelle de salariés inaptes, salariés en difficulté pour évoluer, etc.).

Le présent accord collectif se substitue aux dispositions conventionnelles définies par la branche sur le sujet de la formation.

Article 1

Champ d'application

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.

Article 2

Le plan de formation

Le plan de formation est organisé par l'employeur sur la base des orientations de la formation professionnelle qu'il définit. Celles-ci intègrent les enjeux des orientations stratégiques de l'entreprise et les besoins des collaborateurs et le cas échéant les règles posées par les accords de branche ou d'entreprise.

Le plan de formation permet d'identifier les besoins de compétence des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son entreprise :

-
- Pour le salarié : lui permettre d'assurer de nouvelles missions ou fonctions, d'optimiser au mieux son travail, de développer des compétences lui permettant d'évoluer vers un autre emploi ou d'élargir son périmètre d'actions.
 - Pour l'entreprise : développer l'efficacité individuelle et collective du salarié, accompagner le changement, faire face aux nouveaux besoins ou évolutions technologiques, etc.

Article 3 **Instances représentatives dans l'entreprise**

Article 3.1 **Le rôle des représentants du personnel**

L'examen en comité d'entreprise de la politique sociale de l'entreprise doit permettre de s'assurer que les actions de formation prévues au plan et la communication sur les outils de formation disponibles (CPF, VAE, bilan de compétences, professionnalisation, support d'auto-formation, conseil en matière de formation et carrière...) permettent aux salariés concernés un accès effectif à la formation.

À ce titre, les parties signataires rappellent le rôle important de la concertation et du dialogue social en entreprise, dans la définition et le suivi de la formation professionnelle des salariés et recommandent, à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de créer une commission de formation, chargée de préparer les diverses consultations du comité d'entreprise en matière de formation.

La commission formation se réunit en amont des séances du comité d'entreprise, afin de préparer les délibérations, étudier les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'expression des salariés sur la formation et participer à l'information des salariés dans ce domaine.

Les parties signataires s'engagent à proposer dans le cadre du Fonds paritaire de formation des ESH (cf. Article 8), des actions visant à accompagner les représentants du personnel à la mise en œuvre de leurs missions.

Article 3.2 **Le CFESS de branche**

Le Congé de Formation Économique Sociale et Syndicale (CFESS) a pour objectif de permettre aux salariés amenés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales.

En complément des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à l'instauration du fonds paritaire national inter-sectoriel, dont l'une des missions vise le financement des formations économiques sociales et syndicales, les parties signataires réaffirment leur objectif de développer le dialogue social au sein des entreprises et ainsi, l'utilité de maintenir un compte mutualisé de branche destiné à financer des formations sociales économiques et syndicales spécifiques à la branche des ESH, au travers d'un compte dédié, nommé «CFESS de Branche».

Contribution au CFESS de branche

Cette contribution au compte mutualisé est fixée à 0,016 % de la masse salariale de l'année en cours.

Elle est collectée annuellement, mutualisée dans un compte «CFESS de branche» et gérée par l'OPCA de la branche.

Le budget consacré à ces actions est constitué sur la base des fonds collectés à l'année N-1 (exemple : 2016 pour 2017) et sera validé chaque année par la CPNEF.

Utilisation des fonds mutualisés du CFESS de branche

Les ressources du compte «CFESS de branche» sont destinées, selon les règles édictées par la CPNEF :

- Au remboursement des salaires, aux ESH qui en font la demande, pour leurs salariés bénéficiaires du CFESS de branche
- Au remboursement des frais pédagogiques des intervenants extérieurs selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CPNEF des ESH.
- Au remboursement des frais de déplacement, hébergement, restauration... selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CPNEF des ESH.

Commission paritaire de gestion du CFESS de branche

Les membres de la commission paritaire nationale emploi et formation créent une commission de gestion du compte «CFESS de branche».

La commission se réunit au moins deux fois par an en même temps que la CPNEF des ESH.

- Elle définit les modalités d'utilisation des fonds collectés
- Elle définit également les règles de prise en charge des dépenses liées au CFESS de branche.

Elle établit et présente un bilan des fonds utilisés en partenariat avec l'organisme collecteur.

Pour accompagner les entreprises et les salariés de la branche, la commission élaborera un guide pratique, en partenariat avec l'organisme collecteur.

Article 4 **Formations à l'initiative du salarié**

Chaque salarié de la branche professionnelle dispose d'éléments d'informations relatifs à l'évolution des métiers et de l'environnement réglementaire, lui permettant ainsi d'être acteur de son parcours professionnel.

Les salariés de la branche peuvent, à leur initiative, mobiliser au sein et à l'extérieur de l'entreprise, un ensemble d'outils et de services afin de mettre en œuvre leur parcours professionnel.

Pour appuyer le déploiement de ces parcours, la Fédération des ESH élaborera un guide pratique à destination des salariés, présentant les dispositifs et modalités d'accès à la formation.

De manière complémentaire aux actions organisées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, les salariés peuvent solliciter des formations et notamment au titre :

- Du compte personnel de formation ;
- Du congé individuel de formation.

Article 4.1 **Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

Le compte personnel de formation permet un accès différencié à des formations professionnelles à forte valeur ajoutée pour le salarié.

Dans le respect des dispositions légales, le CPF s'alimente en fonction du temps de travail effectif. Un prorata est effectué pour les personnes ne travaillant pas à temps complet sur l'année.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

La Caisse des Dépôts et Consignations gère le compteur CPF. Pour permettre au salarié de suivre l'état de ce compteur, le salarié pourra se rendre sur le site d'un service dématérialisé gratuit, dédié à cet effet : <http://www.mon-compteformation.gouv.fr/>

Le délai pour faire une demande de CPF pendant le temps de travail à l'employeur est de :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois ou plus.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation est requis.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre. La réponse est notifiée par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut autorisation d'absence.

Si le salarié souhaite effectuer sa formation hors temps de travail, il aura à effectuer sa demande directement auprès de l'OPCA, sans avoir à en demander l'autorisation préalable à son employeur, sauf dans le cas où un accord d'entreprise prévoit une gestion en interne du budget CPF.

a **Actions de formation éligibles au CPF**

Les typologies de formations éligibles au financement via le CPF sont celles :

- certifiantes (ou permettant d'obtenir une partie de certification professionnelle),
- qualifiantes et/ou diplômantes (ou en vue d'acquérir les compétences correspondantes à un niveau de classification des emplois des ESH)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les actions de formation éligibles au CPF sont celles inscrites au sein de :

- la liste nationale interprofessionnelle (COPANEF).
- l'une des listes régionales (COPAREF) ou
- la liste nationale de branche (CPNEF), dont une liste à la date de l'accord est indiquée en annexe.

À ces formations éligibles, s'ajoutent les actions qui s'inscriront dans le cadre du socle de connaissances et de compétences (Cléa), l'accompagnement à la VAE, la réalisation d'un bilan de compétences, la création/reprise d'entreprise ou encore, pour les bénévoles et les volontaires en service civique, l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de leur mission (dans la limite des heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen).

b
Formations opposables à l'employeur

L'accord préalable de l'employeur pour la mobilisation du CPF durant le temps de travail, n'est toutefois pas requis pour les actions :

- visant le Socle de connaissances et de compétences (Cléa),
- nécessitant un accompagnement à la VAE,
- liées à l'abondement correctif prévu par l'article L6323-13
- précisées, le cas échéant, par accord d'entreprise
- visant les formations qualifiantes du secteur professionnel (cf. Annexe - partie 3 de liste de branche), sur la base d'un projet professionnel défini par le futur bénéficiaire et après conseil du service RH au regard notamment des pré-requis nécessaires au départ en formation, dans le cadre d'un entretien ou d'un échange demandé par le salarié.

Les parties signataires invitent les salariés désirant mobiliser leur CPF dans le cadre des formations opposables à l'employeur, à convenir avec celui-ci d'un calendrier de formation adapté à l'organisation du travail.

c
Articulation avec les autres dispositifs visant le développement des parcours professionnalisants

Une articulation de différents dispositifs de formation (professionnalisation, plan de formation, CIF, VAE, etc.) permet de compléter le financement et/ou les heures du projet de formation du salarié si celui-ci ne peut pas être totalement pris en charge avec la seule mobilisation des financements dédiés au CPF.

d
Financement des actions de formation au titre du CPF

Conformément aux dispositions légales en vigueur la formation au titre du CPF pour les salariés est prise en charge sur la base d'une contribution de 0,2 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est gérée soit par l'OPCA, soit par l'entreprise en cas d'accord d'entreprise le précisant.

Bien que l'entreprise puisse gérer cette contribution, dans le cadre d'un accord d'entreprise, les parties signataires recommandent tout particulièrement aux entreprises de s'acquitter de cette obligation auprès de l'OPCA désigné par la branche.

D'autres financeurs complémentaires peuvent intervenir dans la prise en charge des actions de formations dans le cadre du CPF (AGEFIPH, OPACIF, Région, Pôle Emploi...).

e
Abondement complémentaire

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites au CPF du salarié, celui-ci peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation dans le cadre des dispositifs légaux.

Les parties signataires souhaitent qu'une attention particulière soit portée aux projets de formation nécessitant un abondement complémentaire par l'employeur, et dont les dispositions peuvent être précisées par accord d'entreprise.

Sont visés prioritairement :

- les projets de formation ciblant les qualifications de la liste nationale de branche (CPNEF)
- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels,
- les salariés à temps partiel,
- les salariés séniors dont la qualification initiale est obsolète,
- les salariés connaissant des restrictions médicales, afin d'anticiper une éventuelle inaptitude.
- les salariés de retour de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail
- les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques

Ces abondements complémentaires pourront être financés par le fonds paritaire de formation des ESH (cf. Article 8).

Article 4.2
Le Congé Individuel de Formation

Le Congé Individuel de Formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre une action de formation, à son initiative et à titre individuel, indépendamment de sa participation aux actions du plan de formation de l'entre-

prise pour :

- Accéder à un niveau supérieur de qualification
- Changer d'activité ou de profession
- S'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles
- Préparer et passer un examen pour l'obtention d'une certification

Article 5 Professionnalisation

La professionnalisation des salariés de la branche professionnelle constitue un enjeu stratégique pour le développement de l'employabilité des moins qualifiés, des jeunes et des demandeurs d'emploi. Les ESH présentent de nombreuses opportunités d'emplois sur l'ensemble du territoire. À ce titre, l'engagement de la branche pour favoriser l'intégration des nouveaux salariés et les parcours professionnalisants se traduisent par une politique volontaire en faveur de ces publics.

Article 5.1 Intégration dans le secteur d'activité

Pour les ESH, la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qu'elle soit individuelle ou collective, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sein des ESH.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à nos métiers, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et de mise en situation professionnelle au sein des ESH.

La mise en œuvre s'effectuera en lien avec l'OPCA de la branche, Pôle Emploi et l'ESH, et le cas échéant, la CPNEF.

Les parties signataires encouragent les ESH à mobiliser ce dispositif d'intégration des demandeurs d'emploi, permettant d'embaucher, à l'issue d'une formation interne ou externe définie avec l'ESH et prévoyant un période d'application en entreprise, sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail.

Article 5.2 Alternance

Les parties signataires entendent poursuivre leur engagement en favorisant l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le recrutement de jeunes et des demandeurs d'emplois dans le cadre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

a Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Ce type de contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, a pour objectif en effet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir :

- un diplôme, un titre professionnel ou à finalité professionnelle,
- un Certificat de qualification professionnelle, ou
- une qualification professionnelle visant un emploi reconnu notamment, dans les classifications de la convention collective des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM.

b Qualifications prioritaires

La Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation (CPNEF) considère comme prioritaire le financement des contrats de professionnalisation, en vue de l'atteinte d'une des qualifications suivantes, compte tenu des besoins d'emplois qualifiés dans les entreprises :

- Renouvellement urbain,
- Transition énergétique
- Qualité de service à la clientèle et gestion immobilière,
- Gestion d'immeuble rapprochée ou territorialisée,
- Sécurité des biens et des personnes,
- Gestion technique - maintenance des immeubles,
- Maîtrise d'ouvrage

-
- Accompagnement social et médico-social
 - Médiation sociale
 - Technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants,
 - Gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités.

c Durée de l'action de professionnalisation

Lorsque la nature des qualifications ou des certifications l'exige, la durée de l'action de professionnalisation peut avoir si nécessaire une durée maximale de vingt-quatre mois, notamment pour :

- les qualifications prioritaires définies au b) ci-dessus.
- pour tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie alors le titulaire du contrat pourra être portée à 40 % de la durée du contrat notamment pour les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Ces actions peuvent être d'une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

d Rémunération

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure à 70 % du SMIC.
- Salariés âgés de moins de 21 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure à 80 % du SMIC.
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure à 85 % du SMIC.
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 95 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1) sans être inférieure à 95 % du SMIC.
- salariés âgés de plus de 26 ans, elle ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure au SMIC.

e Financement

La prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pour les contrats de professionnalisation s'effectuera sur la base des forfaits horaires ci-dessous qui font l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Les contrats de professionnalisation donneront lieu à une prise en charge forfaitaire, par l'OPCA de la branche, à hauteur de 15 /heure.

La CPNEF procédera chaque année à un bilan d'application et examineront la nécessité de revoir les niveaux de financement en fonction des besoins au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.3 Période de professionnalisation

a Bénéficiaires

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou en contrat unique d'insertion (CUI) (exemple : Emplois d'avenir).

b Objectifs de la formation

La période de professionnalisation a prioritairement pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une

action de formation dont l'objectif est établi par la commission paritaire nationale emploi et formation des ESH :

- Renouvellement urbain,
- Transition énergétique
- Qualité de service à la clientèle et gestion immobilière,
- Gestion d'immeuble rapprochée ou territorialisée,
- Sécurité des biens et des personnes,
- Gestion technique - maintenance des immeubles,
- Maîtrise d'ouvrage
- Accompagnement social et médico-social
- Médiation sociale
- Technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants,
- Gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités.

Les actions au titre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien du salaire.

Les heures de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures sur une même année civile, avec l'accord écrit du salarié. L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit. L'intéressé s'engage à suivre la formation avec assiduité et satisfaire aux évaluations prévues.

c La nature des formations éligibles

Les actions de formation éligibles sont :

- des actions qualifiantes :
 - soit enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit visant un emploi reconnu notamment, dans les classifications de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches
- des actions visant le socle de connaissances et de compétences ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

d La durée de la formation

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions liées à :

- accompagnement à la VAE
- formations mobilisées en articulation avec le CPF du salarié
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP

e Le financement

La prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pour les périodes de professionnalisation s'effectuera sur la base des forfaits horaires qui font l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation

La période de professionnalisation donnera lieu à une prise en charge forfaitaire, par l'OPCA, à hauteur de 20 /heure.

La CPNEF procédera chaque année à un bilan d'application et examineront la nécessité de revoir les niveaux de financement en fonction des besoins au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.4

Tutorat

Dans le prolongement et dans le respect de l'ensemble des dispositions de l'accord du 23 mars 2014 relatif au tutorat, les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur dans le cadre des actions de professionnalisation, dont les missions essentielles seront de contribuer à l'acquisition de compétences, de connaissances et d'aptitudes professionnelles :

- accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation ;
- contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service formation chargé de la formation ;
- assurer la communication avec le manager ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat, de la période de professionnalisation, etc., et à l'évaluation du suivi de la formation ;
- évaluer le niveau des compétences acquises en fin de dispositif/formation

L'employeur veille à :

- permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions,
- prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission de tuteur
- assurer la formation du tuteur

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

L'OPCA de la branche et l'AGEFIPH peuvent assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat.

Article 6

Moyens facilitant l'accès à la formation

Pour faciliter l'accès à la formation, la mise en œuvre de l'entretien professionnel constitue le socle de l'expression des besoins du salarié permettant à chaque salarié de la branche de disposer avec l'entreprise d'un temps d'échanges dédié.

Les actions recommandées à l'issue de cet entretien peuvent porter sur la reconnaissance de son expérience et des compétences acquises et envisager son évolution professionnelle.

Article 6.1

L'entretien professionnel

Les ESH ont développé différentes pratiques d'entretien. Dans le cadre de la nouvelle obligation d'un entretien professionnel à minima tous les deux ans, chaque entreprise intègre cette obligation dans ses processus de gestion de carrière.

Les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel est distinct de l'entretien individuel et afin qu'il n'y ait pas de confusion, les parties préconisent que ces deux entretiens ne se suivent pas. L'entretien professionnel doit permettre au salarié de se projeter et de réfléchir à son parcours professionnel.

Chaque entretien professionnel donne lieu à une formalisation écrite (papier ou numérique) remise au salarié.

Afin de favoriser l'appropriation des nouvelles règles et les meilleures pratiques, la branche des ESH assurera un recensement des pratiques au travers d'une enquête de suivi, établira un guide méthodologique présentant un support écrit d'entretien professionnel à destination des entreprises ne disposant pas de processus formalisé et proposera dans le cadre du Fonds paritaire de formation des esh, des actions visant à accompagner les managers à la conduite de ces entretiens et les salariés qui le souhaiteront, à la préparation de cet entretien.

Tous les 6 ans, lors de l'entretien professionnel, employeur et salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation ;

-
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
 3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures complémentaires pour les salariés à temps complet ou de 130 h heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

Un suivi qualitatif des bonnes pratiques et difficultés rencontrées, sera réalisé tous les deux ans, avec notamment la recherche des meilleures pratiques permettant :

- des progressions salariales : évolutions du salaire brut (salaire de base et/ou primes), développement du temps de travail pour les salariés à temps partiel ;
- des progressions professionnelles : nouvelles responsabilités ou missions confiées au salarié, changement d'emploi, acquisition et développement d'une nouvelle compétence amenant à la transformation partielle de l'emploi, mutation, promotion, changement de qualification.

Les parties signataires considèrent l'entretien professionnel comme un outil stratégique pour identifier les perspectives d'évolution professionnelle envisageables pour les salariés, les besoins en compétences de l'organisation et les actions à mettre en œuvre.

Le salarié, acteur de son parcours professionnel, a la possibilité en amont ou en aval de cet entretien, de mobiliser un Conseil en Évolution Professionnelle (cf. Article 6.4)

Article 6.2 Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions en vigueur.

Article 6.3 La Validation des Acquis de l'Expérience

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un Diplôme, d'un Titre ou d'un CQP enregistrés au RNCP.

Si par nature, la VAE est une démarche individuelle, la branche considère que dans le cadre d'un projet d'entreprise, la VAE dite collective peut jouer un rôle essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

Cet accompagnement vise à aider le candidat à repérer les activités caractéristiques du poste et à les décrire, à faire le bilan de son expérience professionnelle, identifier ses compétences et les mettre en relation avec celles exigées par le référentiel de la certification visée.

Article 6.4 Le Conseil en Évolution Professionnelle

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur la région ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser une évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- d'être informé sur les différents dispositifs pouvant être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Les opérateurs, chargés de recevoir les usagers dans le cadre du CEP, sont selon leur statut :

- l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel à la formation (OPACIF) de la branche
- les Missions locales ;
- l'Association pour l'emploi de cadres (APEC) ;
- le réseau des Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap) ;
- les opérateurs désignés par la Région dans le cadre du service public régional de l'orientation ;

— Pôle emploi.

Le CEP pourra avec l'accord de l'employeur se dérouler pendant le temps de travail.

Article 7 **Observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences**

Un Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche professionnelle de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

L'Observatoire des métiers 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 ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires reconnaissent l'importance prépondérante de l'Observatoire des métiers comme socle indispensable à toute politique de formation au niveau de la branche.

Elles s'engagent à développer les moyens actuellement à leur disposition en terme de pilotage et de communication :

— en créant une commission paritaire de pilotage et de suivi de l'Observatoire des métiers, dans le cadre de Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation

— en élaborant un référentiel des métiers de branche ou interbranche (logement social), développer les CQP, développer ou améliorer l'offre des formations qualifiantes ou certifiantes de la branche...

— En mettant en place un espace internet dédié à l'Observatoire des métiers, à la formation professionnelle et ses différents dispositifs, à l'OPCA et aux principaux organismes de formations du secteur, aux travaux de la CPN et de la CPNEF, aux accords de branche, aux ressources humaines, à la bourse de l'emploi...

Il est notamment chargé :

- d'établir un programme de travail en fonction des travaux prévus par le comité paritaire de pilotage,
- de présenter son programme de travail à la CPNEF pour recueillir son avis avant son adoption et à l'OPCA de la branche pour en demander son financement,
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux.

L'Observatoire présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNEF. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur d'activité des ESH et des salariés, via l'espace internet prévu à cet effet.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la CPNEF.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir au cours des 12 prochains mois, dans le cadre de la CPNEF, une négociation visant à préciser les objectifs, le rôle et les moyens alloués à la CPNEF pour mettre en œuvre les travaux de l'Observatoire des métiers.

Article 8 **Fonds paritaire de formation des ESH**

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des collaborateurs sur des compétences stratégiques, le Fonds paritaire de formation des ESH permettra la réalisation d'actions prioritaires :

- les actions collectives de formation visant l'accompagnement des reconversions suite à une décision d'inaptitude
- les projets individuels et collectifs de formation des ESH
- la formation des représentants du personnel, et notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle (entretien professionnel, CPF, CEP...) pour qu'ils soient le relais auprès des salariés, conformément à l'article 4 à l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle (cf. partie III de la convention collective)
- les actions collectives de formation proposées aux salariés
- les actions de formation définies par la convention collective et ses accords de branche (gestion des carrières, contrat de génération, handicap, pénibilité, formation professionnelle...)

La CPNEF, créera un comité de pilotage qui sera chargé de suivre l'utilisation des ressources du fonds et de participer à l'élaboration du plan de formation et du catalogue de branche mis en œuvre par la Fédération des ESH.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités et leurs modalités de déploiement, en fonction des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir au cours des 12 prochains mois, dans le cadre de la CPNEF, une négociation

ciation visant à préciser les objectifs, le rôle et les moyens alloués à la CPNEF pour réaliser le suivi du Fonds paritaire de formation

Article 9 Politique de certification de la branche

Sur la base des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la CPNEF :

- examinera le recensement des offres de formation certifiées reconnues au RNCP correspondant aux métiers de la branche et celles correspondant aux CQP de la branche ou CQPI applicables à notre branche ;
- préconisera la réalisation d'études d'opportunité en vue de la création de certificat de qualification professionnelle (CQP) pour les métiers de la branche. La CPNEF pourra également préconiser des études pour actualiser les unités de compétences liées au CQP existants ;
- validera le contenu des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou inter-branches (CQPI) en termes d'unités de compétences ;
- publiera les critères permettant l'inscription sur les listes de formations éligibles au CPF et mettra à jour l'annexe à l'accord sur les formations qualifiantes éligibles au CPF, en examinant les formations certifiantes ou correspondant aux CQP de branche (ou CQPI applicables à notre branche) les plus adaptées et pouvant être réalisées dans le crédit d'heures du CPF.

Il est rappelé que, dans le strict respect des règles de concurrence la branche professionnelle et notamment la CPNEF ne saurait favoriser un quelconque prestataire de formation. Afin d'aboutir à ses préconisations, la CPNEF examine l'ensemble des offres, en se basant sur des critères techniques (étendue géographique de l'offre, durée adaptée au CPF, moyens techniques et humains, etc.) et sur la base des unités de connaissance liées aux formations.

Article 10 Lien avec les organismes professionnels de formation

Les signataires mandatent les représentants employeurs et salariés administrateurs d'organismes de formation propres au secteur professionnel afin de promouvoir la mise en œuvre des priorités définies par la branche.

Les membres de la CPNEF demandent au secrétariat des commissions :

- de prendre l'attache des organismes de formation (Afpols, Franchir...) partenaires des esh en vue du développement d'offres de formations correspondant aux priorités définies par la branche,
- de s'assurer de la coordination et de l'animation territoriale, conjointement avec le mouvement HLM, des priorités définies par la branche.

Article 11 Financement de la politique de formation

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle.

Le financement de la formation représente l'un des moyens essentiels pour développer une politique de formation au sein de la branche et dans chacune des entreprises.

L'OPCA de la branche, véritable partenaire de celle-ci, accompagne les entreprises dans l'optimisation du financement de la formation pour les salariés et la performance des entreprises, dans le respect des dispositions déterminées par la branche et la CPNEF, après validation de la CPN.

Il appartient aux entreprises de décider librement d'un choix de versement volontaire supplémentaire à l'OPCA de la branche pour le développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche.

Chaque année, la CPNEF adresse à l'OPCA de la branche les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions légales, conventionnelles et les éventuelles contributions volontaires supplémentaires, qu'il s'agisse de projets collectifs ou de réponses à l'expression des besoins individuels des entreprises.

En complément des dispositions légales, les parties signataires au présent accord entendent doter la branche professionnelle de moyens dédiés et complémentaires afin de mener une politique de formation ambitieuse au travers du Fonds paritaire de formation des ESH.

Cette contribution est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCA pour laquelle son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé au maximum à 0,20 % de la masse salariale.

Afin de permettre la montée en régime du Fonds paritaire mutualisé des ESH, les parties signataires souhaitent que cette contribution soit appelée au 1^{er} semestre de l'année en cours à hauteur de 0,15 % de la masse salariale¹.

¹ Cette disposition s'inscrit en substitution du prélèvement forfaitaire des frais de gestion de l'OPCA, consécutif à l'accord USH du 7 décembre 1994 (0,10 % de la masse salariale) et de la participation de 0,05 % de la masse salariale au Fonds paritaire mutualisé, consécutif à l'accord ESH du 26 février 2007.

Au regard de la consommation par les salariés du budget disponible, le solde de cette contribution, soit 0,05 % de la masse salariale pourra être appelé sur décision de la CPNEF au plus tard en octobre.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCA de branche, ainsi qu'à la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire.

Sur la base d'un bilan des actions financées par l'OPCA de la branche et liées à ce financement conventionnel, les parties signataires pourront étudier la réévaluation du taux de contribution dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Afin de compléter ces analyses, la Fédération des ESH et l'OPCA de la branche organiseront annuellement une enquête de suivi de la qualité de services apportée aux entreprises, aux salariés et auprès de l'ensemble des parties prenantes.

Article 12

Substitution aux accords en vigueur sur le thème de la formation professionnelle au sein de la branche des ESH

Les parties signataires conviennent de substituer les dispositions de ce présent accord aux dispositions aux textes des accords et avenants précédemment en vigueur et portant sur le même objet :

- Accord du 9 décembre 1994 relatif à Habitat Formation
- Accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle, à l'exception des dispositions de l'Article 1 relatif à la Commission Emploi et Formation et à l'Article 4 relatif aux Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation
- Accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Avenant n° 1 du 14 février 2007 à l'accord sur la formation professionnelle
- Accord du 26 février 2007 relatif au développement de la politique de formation professionnelle
- Avenant du 12 avril 2011 à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Avenant du 31 décembre 2012 à l'accord du 14 février 2007 relatif à la formation professionnelle

Article 13

Révision

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 trois ans pour examiner la nécessité de révision.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable que l'accord de branche.

Article 15

Dépôt

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.

Article 16

Extension

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 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 18 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.

Annexe - Liste de branche des formations éligibles au compte personnel de

formation

1) Les certifications issues de l'inventaire de la CNCP

- Attestation de formation en matière de gestion des situations de crise et de comportement humain
- Certificat de formation de base à la sécurité (technique individuelle de survie, formation de base lutte incendie, premiers secours élémentaires, sécurité des personnes et responsabilité sociale)
- Certificat de sensibilisation à la sûreté
- Certificat de formation spécifique à la sûreté
- Certificat de qualification avancée à la lutte contre l'incendie
- Certification Amiante (Article R 4412-139 du code du travail)
- Habilitation électrique - 76 habilitations
- Diplôme de compétence en langue (DCL)
- Brevet informatique et internet pour adultes (B2I)
- Certification C2i (informatique et internet)
- Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) - 44 certificats
- Les tests TOEFL (Test of English as a Foreign Language)
- Le test BULATS (Business Language Testing Service)
- Cambridge English : Business Certificates (BEC)
- Les tests TOEIC (Test of English for International Communication)
- Certificat Professionnel «Formateur professionnel»
- Certificat de Compétences en Entreprise (CCE) «Exercer la mission de formateur en entreprise»
- Certificat de Compétences en Entreprise (CCE) «Exercer la mission de tuteur en entreprise»

2) Les principales formations diplômantes du secteur

- CAP Gardien immeuble
- CAP Maintenance Hygiène des Locaux
- BAC PRO Technicien du bâtiment
- BAC PRO Services de proximité et vie locale
- BAC PRO Gestion et administration
- BAC PRO Commerce
- BAC PRO Comptabilité
- BTS Services et prestations des secteurs sanitaires et sociaux
- BTS Économie sociale et familiale
- BTS Bâtiment
- BTS Génie civil
- BTS Professions immobilières
- BTS Assistant de gestion PME-PMI
- DUT Génie Civil
- Diplôme d'État Conseiller en Économie Sociale et Familiale
- Licence professionnelle Montage et gestion du logement social
- Licence professionnelle Droit du logement social
- Licence professionnelle Management du logement social
- Licence professionnelle Gestion de l'habitat social
- Licence professionnelle Gestion technique du patrimoine
- Licence professionnelle Management des organisations, management du logement social
- Licence professionnelle Montage et gestion du logement locatif social
- Master d'Urbanisme
- Master Génie civil
- Master Droit et administration publique, spécialité droit et politique de l'habitat
- Master Droit immobilier et management du logement social

-
- Master Management général des villes et du territoire
 - Master Construction, urbanisme, contrats
 - Master Formation de formateurs aux métiers de l'enseignement et de la formation
 - Diplôme d'État d'Architecte
 - Diplôme d'études en architecture
 - Titre d'ingénieur
 - Diplôme Universitaire droit du logement
 - Diplôme Universitaire Formateur d'adultes
 - Titre Formateur professionnel d'adultes

3) Les formations qualifiantes du secteur professionnel

Sont visées les formations qualifiantes pour les emplois suivants :

- Employé d'immeuble
- Gardien/gestionnaire d'immeuble
- Responsable/directeur d'agence
- Chargé/gestionnaire de clientèle
- Chargé/responsable d'opérations
- Gestionnaire immobilier/régisseur
- Responsable de programme immobilier
- Évaluateur immobilier

À la date de signature de l'accord, sont reconnus comme formations qualifiantes :

- Le titre RNCP niveau 5 «Gardien d'immeuble» délivré par l'Emis/Afpols ; mis en œuvre également par Losfor et le SIADEP
- Le titre RNCP niveau 3 «Responsable de site en habitat social» délivré par l'Emis/Afpols
- Le titre RNCP niveau 2 «Gestionnaire immobilier/régisseur» (vente et gestion d'immeuble) délivré par l'institut d'Études juridiques et techniques appliquées à l'immobilier, la construction et l'habitat (ICH) - 7 unités d'enseignement (Droit des baux, Copropriétés, Fiscalité Immobilière, Statut & déontologie immobilière, Contrats de vente, Immobilier d'entreprise, comptabilité immobilière)
- Le titre RNCP niveau 2 «Responsable de programme immobilier» délivré par l'institut d'Études juridiques et techniques appliquées à l'immobilier, la construction et l'habitat (ICH) - 6 unités d'enseignement (Urbanisme/aménagement, Finances immobilières, Marchés et contrats de travaux, Droit promotion & sociétés immobilières, Fiscalité immobilière, Responsabilité et assurances construction)
- Le titre RNCP niveau 2 «Évaluateur immobilier (expertise et estimation)» délivré par l'institut d'Études juridiques et techniques appliquées à l'immobilier, la construction et l'habitat (ICH) - 7 unités d'enseignement (Urbanisme/aménagement, Fiscalité Immobilière, Économie immobilière, Expertise judiciaire, Estimation immobilière, Immobilier d'entreprise, Introduction à la technologie bâtiment)
- Le parcours de qualification «Directeur(trice) / Responsable d'agence en habitat social» délivré par l'Emis/Afpols*

* sous réserve de la validation par la CPNEF de leur instruction et de leur inscription.

- Le parcours de qualification «Chargé(e) de gestion locative sociale» délivré par l'Emis/Afpol*

* sous réserve de la validation par la CPNEF de leur instruction et de leur inscription.

- Le parcours de qualification «Technicien(ne) de patrimoine immobilier social» délivré par l'Emis/Afpols*

* sous réserve de la validation par la CPNEF de leur instruction et de leur inscription.

- Le parcours de qualification «Chargé(e) d'opérations» délivré par l'Emis/Afpols*

* sous réserve de la validation par la CPNEF de leur instruction et de leur inscription.

- Le parcours de qualification «Chargé(e) d'accueil en habitat social» délivré par l'Emis/Afpols*

* sous réserve de la validation par la CPNEF de leur instruction et de leur inscription.

- Le parcours de qualification «Gardiens d'immeuble» porté par l'ARRA (dispositif ECLOR)*

* sous réserve de la validation par la CPNEF de leur instruction et de leur inscription.

- Les parcours de qualification «Gardiens d'immeuble» et «Responsable de secteur» mis en œuvre par Franchir*

* sous réserve de la validation par la CPNEF de leur instruction et de leur inscription.

Ainsi que prévu par l'article 9 du présent accord, la liste de la présente annexe est mise à jour au minimum 1 fois par an, par la CPNEF au vu :

- des offres de formation relevant d'un CQP ou CQPI validé par la CPNEF de la branche ;

— des formations certifiantes en cours de validation au niveau du RNCP (exemple : formation chargé de clientèle emis/afpols en cours de validation par la CNCP).

Accord du 30 janvier 2020

[Étendu par arr. 15 févr. 2021, JO 3 mars 2021, applicable à compter de sa date de signature et pour une durée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FESSAD UNSA.

Mod. par Avenant 11 oct. 2024, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 5 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Préambule

Les Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH) sont confrontées à des profondes 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 accord souhaitent rappeler que le développement des compétences des salariés de la branche par la voie de la formation professionnelle constitue un levier incontournable.

Avec le présent accord, elles dotent les entreprises et salariés de la branche professionnelle, d'un ensemble d'outils et de moyens volontaires pour porter ces ambitions.

La Loi du 5 septembre 2018 en invitait l'ensemble des parties prenantes du secteur à réinterroger leurs priorités et moyens, réaffirme le rôle primordial des partenaires sociaux de la branche pour définir, suivre et évaluer leurs politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Le présent accord s'il engage d'une part, les entreprises et salariés de la branche professionnelle et leurs représentants, missionne également leurs partenaires (Opérateur de compétences, Organismes/écoles de formation, opérateurs régionaux du CEP, associations Transitions Pro...) qui auront à mettre en œuvre ces politiques.

Le présent accord collectif se substitue aux dispositions conventionnelles définies par la branche sur le sujet de la formation.

Article 1 Champ d'application

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.

Article 2 Le Plan de Développement des Compétences

Le Plan de Développement des Compétences est organisé par l'employeur sur la base des orientations de la formation qu'il définit. Celles-ci intègrent les enjeux des orientations stratégiques de l'entreprise et les besoins des collaborateurs et le cas échéant, les règles posées par les accords de branche et d'entreprise.

Le Plan de Développement des Compétences permet d'identifier les besoins en compétences des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son entreprise :

- Pour le salarié : lui permettre d'assurer de nouvelles missions ou fonctions, d'optimiser au mieux son travail, de développer des compétences lui permettant d'évoluer vers un autre emploi ou d'élargir son périmètre d'actions.
- Pour l'entreprise : développer l'efficacité individuelle et collective du salarié, accompagner le changement, faire face

aux nouveaux besoins ou évolutions technologiques, etc.

Les actions qui concourent au développement des compétences sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et les actions de formation par apprentissage. Ces actions de formation peuvent se réaliser en présentiel, à distance ou en situation de travail.

La Plan de développement se substitue au Plan de formation et révèle derrière ce changement de terminologie, une finalité modifiée ; l'acquisition de compétences étant l'objectif premier du plan, la formation et sa modalité pédagogique (formation en présentiel, formation à distance, formation en situation de travail, etc.) choisie n'étant qu'un moyen et une modalité pour l'atteindre.

Les parties signataires invitent les entreprises à inscrire leur plan de développement des compétences dans la continuité de leur gestion des emplois et des parcours professionnels, tout en identifiant les possibilités de co-construction entre l'entreprise et les nouvelles libertés accordées aux salariés en matière de formation professionnelle notamment dans le cadre du Compte Personnel de Formation co-construit (cf. article 4.1.c).

La gestion des emplois et des compétences soutenues par le Plan de Développement des Compétences permet de donner de la visibilité dans un contexte de transformation des Entreprises Sociales pour l'Habitat, et d'accompagner l'évolution des métiers en anticipant les besoins futurs en compétences et en emploi, favorisant par la même, le développement de l'employabilité et la sécurisation des salariés.

Enfin, les parties signataires rappellent qu'à l'exception des formations obligatoires pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction, toute action de formation peut, avec l'accord du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail ; cette modalité d'organisation de la formation peut alors constituer une des formes possibles de co-engagement du salarié.

En l'absence d'accord d'entreprise précisant les formations pouvant se dérouler dans ce cadre et les limites de temps associées, l'organisation d'une formation en tout ou partie hors temps de travail est limitée à 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés concernés par une convention de forfait en jours).

Article 3 Instances représentatives dans l'entreprise

Article 3.1 Le rôle des représentants du personnel

L'examen en Comité Social et Economique (CSE) de la politique sociale de l'entreprise doit permettre de s'assurer que les actions qui concourent au développement des compétences prévues au plan et la communication sur les outils de formation disponibles (CPF, VAE, bilan de compétences, apprentissage et professionnalisation, support d'auto-formation, formation en situation de travail, conseil en matière de formation et carrière...) permettent aux salariés concernés un accès effectif à la formation.

À ce titre, les parties signataires rappellent le rôle important de la concertation et du dialogue social en entreprise, dans la définition et le suivi de la formation professionnelle des salariés et recommandent, à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de créer une commission de la formation, chargée de préparer les diverses consultations du comité social et économique en matière de formation.

La commission de la formation se réunit en amont des séances du comité social et économique, afin de préparer les délibérations, étudier les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'expression des salariés sur la formation et participer à l'information des salariés dans ce domaine.

Les parties signataires s'engagent à proposer dans le cadre du Fonds paritaire de formation des esh (cf. Article 8), des actions visant à accompagner les représentants du personnel à la mise en œuvre de leurs missions.

Article 3.2 Le CFESS de branche

Le Congé de Formation Économique Sociale et Syndicale (CFESS) a pour objectif de permettre aux salariés amenés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales.

En complément des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à l'instauration du fonds paritaire national intersectoriel, dont l'une des missions vise le financement des formations économiques sociales et syndicales, les parties signataires réaffirment leur objectif de développer le dialogue social au sein des entreprises et ainsi, l'utilité de maintenir un compte mutualisé de branche destiné à financer des formations sociales économiques et syndicales spécifiques à la branche des esh, au travers d'un compte dédié, nommé «CFESS de Branche».

Contribution au CFESS de branche :

Cette contribution au compte mutualisé est fixée à 0,016 % de la masse salariale de l'année en cours. Elle est collectée annuellement, mutualisée dans un compte «CFESS de branche» et gérée par l'Opérateur de compétences de la branche.

Le budget consacré à ces actions est constitué sur la base des fonds collectés à l'année N-1 (exemple : 2019 pour 2020) et sera validé chaque année par la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation de la branche (CPNEF).

Utilisation des fonds mutualisés du CFESS de branche :

Les ressources du compte «CFESS de branche» sont destinées, selon les règles édictées par la CPNEF :

- Au remboursement des salaires, aux esh qui en font la demande, pour leurs salariés bénéficiaires du CFESS de branche
- Au remboursement des frais pédagogiques des intervenants extérieurs selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CPNEF des esh.
- Au remboursement des frais de déplacement, hébergement, restauration... selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CPNEF des esh.

Commission paritaire de gestion du CFESS de branche :

Les membres de la commission paritaire nationale emploi et formation créent une commission de gestion du compte «CFESS de branche».

La commission se réunit au moins deux fois par an en même temps que la CPNEF des esh

- Elle définit les modalités d'utilisation des fonds collectés
- Elle définit également les règles de prise en charge des dépenses liées au CFESS de branche.

Elle établit et présente un bilan des fonds utilisés en partenariat avec l'organisme collecteur.

Pour accompagner la mobilisation de ce Congé de Formation Économique Sociale et Syndicale (CFESS) par les salariés de la branche, la CPNEF met à disposition un guide pratique, en partenariat avec l'opérateur de compétences.

Article 4 Les outils à l'initiative des salariés

Chaque salarié de la branche professionnelle dispose d'éléments d'informations relatifs à l'évolution des métiers et de l'environnement réglementaire, lui permettant ainsi d'être acteur de son parcours professionnel.

À ce titre, les travaux prospectifs notamment réalisés dans le cadre de l'Observatoire des Métiers de la branche (cf. article 7), constitue un espace de ressources et d'information utiles à l'initiative des salariés.

Pour appuyer le déploiement de ces parcours, la Fédération des esh mettra à jour le guide pratique élaboré en 2017, à destination des salariés et présentant les dispositifs et modalités d'accès à la formation.

Ce guide a vocation à permettre une compréhension facilitée des outils et de l'environnement de la formation pour tous, en mettant notamment en relief les objectifs, les particularités, les bénéficiaires et les possibilités de financement des projets de formation.

Article 4.1 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

a Le cadre général

Le Compte Personnel de Formation constitue un outil incontournable de chaque salarié pour choisir son avenir professionnel, en permettant un accès à des formations professionnelles à forte valeur ajoutée.

Le Compte Personnel de Formation est alimenté en euros et en fonction du temps de travail pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

La Caisse des Dépôts et Consignations gère le compteur CPF. Pour permettre au salarié de suivre l'état de ce compteur, de choisir, de s'inscrire et d'acheter sa formation, le salarié pourra se rendre sur le service dématérialisé gratuit, dédié à cet effet : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Si le coût de la formation est supérieur au montant des droits CPF acquis par le salarié, le salarié aura à contribuer au financement de sa formation en payant le reste à charge, ou pourra envisager de solliciter son employeur dans le cadre d'un CPF co-construit (cf. article 4.1.b).

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est requis.

Le délai pour faire une demande de CPF pendant le temps de travail à l'employeur est de :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois ou plus.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour y répondre, à compter de la date de réception de la demande du salarié. La réponse est notifiée par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut autorisation d'absence.

Si le salarié souhaite effectuer sa formation hors temps de travail, il aura à effectuer sa demande directement auprès du service dématérialisé <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, sans avoir à en demander l'autorisation préalable à son employeur.

En outre, les actions de formations éligibles au Compte Personnel de Formation permettent :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle, certificat spécialisé, etc.),
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (Cléa et Cléa Numérique),
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- de réaliser un bilan de compétences,
- de préparer un permis de conduire
- de créer ou reprendre une entreprise
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

b **Le CPF concerté avec l'entreprise**

Les parties signataires souhaitent que les projets de mobilisation du CPF des salariés puissent être soutenus par les entreprises de la branche lorsque ce projet fait écho aux orientations traduites au sein du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Lorsque le salarié souhaite réaliser sa formation en tout ou partie pendant le temps de travail ou lorsque les droits CPF acquis par le salarié ne sont pas suffisants pour couvrir les frais pédagogiques, le salarié peut demander à être accompagné par son entreprise avec la mobilisation de moyens nécessaires à la réalisation du projet de formation. L'entreprise peut dans ce cadre :

- Apporter son conseil sur le choix de la certification à préparer, de l'organisme de formation à solliciter, le coût de la formation, les prérequis nécessaires ou les financements envisageables.
- Autoriser le salarié à suivre sa formation durant le temps de travail et prévoir ainsi, le maintien de sa rémunération durant la formation
- Financer tout ou partie des frais de formation en complément des droits CPF acquis par le salarié : coût de la formation, frais de déplacement, frais de garde...

Ces investissements pourront être financés en partie par le Fonds paritaire de formation des esh (cf. Article 8) ou par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences.

c **Le CPF de transition professionnelle**

Le Projet de Transition Professionnelle, ou CPF de transition professionnelle, constitue une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou se reconvertis, de financer des formations certifiantes en lien avec un projet professionnel défini.

Ce dispositif se substitue au Congé Individuel de Formation (CIF) depuis le 1^{er} janvier 2019.

Le Projet de Transition Professionnelle, ou CPF de transition professionnelle, peut être mobilisé par tout salarié justifiant d'une activité salariée d'au moins 24 mois (consécutifs ou non), dont 12 mois dans la même entreprise.

Des conditions particulières d'ancienneté sont prévues réglementairement pour les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en situation de handicap et les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le salarié souhaitant mobiliser son CPF dans ce cadre, doit solliciter une demande d'absence auprès de son employeur avant le démarrage de sa formation et selon un délai qui varie en fonction de la durée de la formation et de l'organisation de la formation.

L'employeur doit répondre à cette sollicitation dans un délai variant selon les situations prévues par les dispositions légales. Il peut reporter la demande et son silence vaut acceptation de la demande.

La mobilisation du CPF de transition professionnelle est par ailleurs, conditionnée à la validation par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) compétente, qui s'assure de la cohérence et de la viabilité du projet.

Les CPIR, dénommées associations Transitions Pro, en charge de la mise en œuvre au sein de chaque région administrative de la mise en œuvre du CPF de transition professionnelle se substituent aux FONGECIF (et ex-OPCACIF) à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le salarié mobilisant un Projet de Transition Professionnelle, ou CPF de transition, bénéficie d'un congé d'absence spécifique durant lequel il est rémunéré, dans certaines limites fixées la Loi, par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente.

Article 4.2 Le conseil en évolution professionnelle

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, ouvert à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (développement de compétences, reconversion, reprise ou création d'entreprise...). Il permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires ;
- De faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences détenues, en les valorisant et en déterminant celles utiles à acquérir pour favoriser une évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- d'être informé sur les différents dispositifs pouvant être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution ou de reconversion professionnelle.

Les opérateurs, chargés de recevoir les salariés dans le cadre du Conseil en Évolution Professionnelle, sont selon leur statut :

- les opérateurs du CEP habilités par France Compétences,
- les Missions locales ;
- l'Association pour l'emploi de cadres (APEC) ;
- le réseau des Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- le Pôle emploi.

Le CEP peut, avec l'accord de l'employeur, se dérouler pendant le temps de travail.

Article 5 L'alternance

L'alternance, en tant que modalité pédagogique particulière, constitue un enjeu stratégique pour le développement de l'employabilité des salariés les moins qualifiés, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les esh présentent de nombreuses opportunités d'emplois sur l'ensemble du territoire. À ce titre, l'engagement de la branche pour favoriser l'intégration des nouveaux salariés et les parcours professionnalisants se traduisent par une politique volontaire en faveur de ces publics.

Les parties signataires entendent poursuivre leurs engagements en faveur du développement de l'alternance au sein des entreprises sociales de l'habitat, tant en direction de l'apprentissage qu'en direction de la professionnalisation.

Article 5.1 Intégration dans le secteur d'activités

Pour répondre aux besoins et éventuelles difficultés de recrutement et pour soutenir l'intégration au sein du secteur, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), qu'elle soit individuelle ou collective, constitue un outil privilégié pour identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sein des esh.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à nos métiers, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et de mise en situation professionnelle au sein des esh.

Les parties signataires encouragent les esh à mobiliser ce dispositif d'intégration des demandeurs d'emploi, permettant d'embaucher, à l'issue d'une formation interne ou externe définie avec l'esh et prévoyant un période d'application en entreprise, sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent prolonger cet engagement en faveur de l'intégration dans le secteur d'activités, en apportant leur soutien aux démarches de promotion des métiers et des opportunités d'emploi de la branche, en partenariat avec les acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Éducation Nationale/Onisep, Régions, Missions locales, structures de l'Insertion par l'Activité Économique, Cap Emploi...).

Article 5.2 L'apprentissage

Toute entreprise sociale pour l'habitat peut embaucher un apprenti.

Les parties signataires invitent les entreprises sociales de l'habitat à prendre en considération, la formation par apprentissage comme une voie d'intégration des futurs salariés, notamment lors de l'élaboration de leurs plans de développement des compétences.

a Publics visées et certifications préparées par l'apprentissage

Les apprentis sont principalement les jeunes de 16 à 29 ans révolus, mais également au-delà de 29 ans, les candidats préparant un diplôme d'un niveau supérieur à celui obtenu (jusqu'à 31 ans), les travailleurs handicapés (sans limite d'âge) et les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

En outre, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de classe de 3^{ème}) et dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans, peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

L'apprentissage permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), Baccalauréat professionnel (Bac pro), Brevet Professionnel (BP), Mention Complémentaire (MC)
- un diplôme de l'enseignement supérieur : Brevet de Technicien Supérieur (BTS), Diplôme Universitaire de Technologie (DUT), licences professionnelles, masters professionnels, diplômes d'ingénieur, diplôme d'école supérieure de commerce, etc.
- un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée allant de 6 à 36 mois ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Cette durée du contrat peut être adaptée pour être déconnectée du cycle de formation dans certains cas (signature du contrat avant le début de la formation, mobilité internationale...) et sous certaines conditions (signature d'une convention tripartite avec l'organisme de formation).

b Financement

La prise en charge des frais de formation en apprentissage est assuré par l'Opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche et conforme aux exigences de France Compétences.

Ces niveaux de prise en charge peuvent être modulés en fonction de la taille des entreprises ou de la modalité pédagogique retenue (cf. formation à distance notamment).

En outre, aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

Les parties signataires entendent prendre la mesure des responsabilités qui incombent dorénavant à la branche professionnelle en matière de développement de l'apprentissage.

À ce titre, la CPNEF participe à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et étudieront la mise en place de partenariats pour soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche (soutien à la création de CFA, partenariat-écoles...).

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

5.2 Le Contrat de professionnalisation

a Objet et bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

En application des dispositions légales en vigueur, ce type de contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, a pour objectif en effet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir :

- un diplôme, un titre professionnel ou à finalité professionnelle,
- un Certificat de qualification professionnelle (CQP),
- une qualification professionnelle visant un emploi reconnu notamment, dans les classifications de la convention collective des personnels des sociétés anonymes et fondations d'hlm.

b
Qualifications prioritaires

La CPNEF considère comme prioritaire le financement des contrats de professionnalisation, en vue de l'atteinte d'une des qualifications suivantes, compte tenu des besoins d'emplois qualifiés dans les entreprises :

- Renouvellement urbain,
- Transition énergétique,
- Qualité de service à la clientèle et gestion immobilière,
- Gestion d'immeuble rapprochée ou territorialisée,
- Sécurité des biens et des personnes,
- Gestion technique - maintenance des immeubles,
- Maîtrise d'ouvrage,
- Accompagnement social et médico-social,
- Médiation sociale,
- Technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants,
- Gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines,
- Commercialisation de logements.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités.

c
Durée de l'action de professionnalisation

Lorsque la nature des qualifications ou des certifications l'exige, la durée de l'action de professionnalisation peut avoir si nécessaire une durée maximale de vingt-quatre mois, notamment pour :

- les qualifications prioritaires définies au b) ci-dessus.
- pour tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie alors le titulaire du contrat pourra être portée à 40 % de la durée du contrat notamment pour les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Ces actions peuvent être d'une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

L'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes de 16 à 25 ans pour compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an,
- les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH),
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, afin de favoriser leur intégration au sein de l'entreprise et compléter leurs actions de professionnalisation, les parties signataires invitent les esh à faire participer leurs salariés en contrat de professionnalisation aux formations organisées en interne par l'entreprise.

d
Rémunération

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation conclu à de la date d'entrée en vigueur de l'accord, ne pourra être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 60 % du SMIC.
- Salariés âgés de moins de 21 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 70 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 70 % du SMIC.
- salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans : 75 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 75 % du SMIC.
- salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre

ou diplôme professionnel de même niveau : 85 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 85 % du SMIC.
— salariés âgés de 26 ans et plus : 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement au SMIC.

e
Financement

La prise en charge des contrats de professionnalisation est assurée par l'Opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche, permettant de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération, des charges sociales afférentes, des frais de transports et des frais d'hébergement.

Les parties signataires actent que les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation sont déterminés en cohérence avec ceux déterminés par la CPNEF pour les contrats d'apprentissage selon le niveau de qualification et la spécialité de formation préparées.

Ces niveaux de prises en charge des contrats de professionnalisation tiennent compte des missions légales des organismes de formation en matière de professionnalisation, en comparaison à celles qui doivent être respectées par les CFA.

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.3
La reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A)

a
Objet et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance, ou dispositif PRO-A, a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'une promotion professionnelle ou de changer de métier, par des actions de formation ou par la voie de la VAE en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La PRO-A peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (Cléa) et du socle de connaissance et de compétences numérique (Cléa Numérique).

La PRO-A est ouverte aux salariés en CDI, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail afin de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Pour y être éligible, le salarié ne doit pas détenir une certification d'un niveau équivalent au grade de la licence.

b
Déroulement

La PRO-A se déroule selon des règles similaires aux dispositions conventionnelles de branche relatives au Contrat de professionnalisation.

La promotion ou la reconversion par l'alternance peut être mobilisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié et fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Ainsi, le dispositif PRO-A peut être conclu pour une durée pouvant être portée jusqu'à 24 mois, et sans être inférieure à 6 mois.

La durée de l'action de professionnalisation est établie en cohérence avec la durée de l'avenant au contrat de travail conclu avec le salarié.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont le salarié bénéficie, pourra être portée à 40 % de la durée du contrat notamment pour les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Ces actions peuvent être d'une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

Ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié, et dans les limites fixées par les dispositions légales ou par accord collectif d'entreprise.

c
Liste des certifications éligibles

La liste des certifications éligibles à PRO-A fait l'objet d'un accord de branche dédié au regard du contexte et des

enjeux des esh.

d
Financement

La prise en charge de la PRO-A est assurée par l'Opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche, permettant de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération, des charges sociales afférentes, des frais de transports et des frais d'hébergement.

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.4
Le tutorat

Dans le prolongement des dispositions de l'accord de branche du 23 mars 2014 relatif au tutorat, les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage dans le cadre des actions de professionnalisation et d'apprentissage, dont les missions essentielles sont de contribuer à l'acquisition de compétences, de connaissances et d'aptitudes professionnelles :

- accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation ;
- contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service formation chargé de la formation ;
- assurer la communication avec le manager ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises et à l'évaluation du suivi de la formation ;
- évaluer le niveau des compétences acquises en fin de formation.

L'employeur veille à :

- permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions,
- prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage
- assurer la formation du tuteur ou d'un maître d'apprentissage

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

L'Opérateur de compétences de la branche et l'AGEFIPH peuvent assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat.

Article 6.1
L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif

a
Cadre général

L'entretien professionnel doit permettre au salarié de se projeter et de réfléchir à son parcours professionnel. Chaque entretien professionnel donne lieu à une formalisation écrite (papier ou numérique) remise au salarié.

Par ailleurs, tous les 6 ans, employeur et salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie (papier ou numérique) est communiquée au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation ;
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les notions de progressions salariales et professionnelles sont définies et appréciées :

- progressions salariales : évolutions du salaire brut (salaire de base et/ou primes), développement du temps de travail pour les salariés à temps partiel ;
- progressions professionnelles : nouvelles responsabilités ou missions confiées au salarié, changement d'emploi, acquisition et développement d'une nouvelle compétence amenant à la transformation partielle de l'emploi, mutation,

promotion, changement de qualification.

Le salarié, acteur de son parcours professionnel, a la possibilité en amont ou en aval de cet entretien, de mobiliser un Conseil en Évolution Professionnelle (cf. Article 4.2).

Article b **Périodicité conventionnelle de l'entretien professionnel**

Les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en place et selon les outils et moyens dont elles disposent d'une part, un dispositif d'information sur les moyens à disposition des salariés pour faciliter l'accès à la formation et d'autre part, une démarche de recueil régulier des besoins en compétences individuels, des besoins en formation et des souhaits d'évolution professionnelle (exemple : fiche de recueil des besoins, entretien annuel, feedback en continu, souhait d'évolution professionnelle, bourse de l'emploi interne...).

Le salarié bénéficie à minima d'un entretien professionnel au cours des 6 dernières années.

Cette période de 6 ans est décomptée par année civile afin de faciliter les campagnes collectives d'entretien au sein des entreprises. En conséquence et à titre d'exemple, tous les salariés embauchés en 2019 pourront bénéficier de l'entretien professionnel sur la période allant jusqu'au 31 décembre 2024.

Article 6.2 **Le bilan de compétences**

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Elles peuvent être inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions en vigueur.

Article 6.3 **La Validation des Acquis de l'Expérience**

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un Diplôme, d'un Titre ou d'un CQP enregistrés au RNCP.

Si par nature, la VAE est une démarche individuelle, la branche considère que dans le cadre d'un projet d'entreprise, la VAE dite collective peut jouer un rôle essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

Cet accompagnement vise à aider le candidat à repérer les activités caractéristiques du poste et à les décrire, à faire le bilan de son expérience professionnelle, identifier ses compétences et les mettre en relation avec celles exigées par le référentiel de la certification visée.

Article 7 **L'Observatoire des métiers des esh**

L'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences, ou Observatoire des métiers de la branche, constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche professionnelle de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

L'Observatoire des métiers 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 ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires reconnaissent l'importance prépondérante de l'Observatoire des métiers comme socle indispensable à toute politique de formation au niveau de la branche et s'engagent à développer les moyens actuellement à leur disposition en terme de pilotage et de communication :

- en créant une commission paritaire de pilotage et de suivi de l'Observatoire des métiers, dans le cadre de Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation
- en élaborant un référentiel des métiers de branche ou interbranche (logement social), développer les CQP, développer ou améliorer l'offre des formations qualifiantes ou certifiantes de la branche...
- En mettant en place un espace internet dédié à l'Observatoire des métiers, à la formation professionnelle et ses différents dispositifs, à l'Opérateur de compétences et aux principaux organismes de formations du secteur, aux travaux de la CPN et de la CPNEF, aux accords de branche, aux ressources humaines, à la bourse de l'emploi...

L'Observatoire des métiers est notamment chargé :

- d'établir un programme de travail en fonction des travaux prévus par le comité paritaire de pilotage,

-
- de présenter son programme de travail à la CPNEF pour recueillir son avis avant son adoption et à l'Opérateur de compétences de la branche pour en demander son financement,
 - de veiller à la publication et à la diffusion des travaux.

L'Observatoire des métiers présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNEF. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur d'activité des esh et des salariés, via l'espace internet prévu à cet effet.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la CPNEF.

Article 8 **Le Fonds paritaire de formation des esh**

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des collaborateurs sur des compétences stratégiques, le Fonds paritaire de formation des esh permet la réalisation d'actions prioritaires :

- les actions collectives de formation visant l'accompagnement des reconversions suite à une décision d'inaptitude
- les projets individuels et collectifs de formation des esh
- la formation des représentants du personnel, et notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle (entretien professionnel, CPF, CEP...) pour qu'ils soient le relais auprès des salariés, conformément à l'article 4 à l'Accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle (cf. partie III de la convention collective)
- les actions collectives de formation proposées aux salariés
- les actions de formation définies par la convention collective et ses accords de branche (gestion des carrières, handicap, pénibilité, formation professionnelle...)

La CPNEF a mis en place un comité de pilotage en charge de suivre l'utilisation des ressources du fonds et de participer à l'élaboration du plan de formation et du catalogue de branche mis en œuvre par la Fédération des esh.

La CPNEF se réunit chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités et leurs modalités de déploiement, en fonction des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 9 **La politique de certification des esh**

Sur la base des travaux menés par l'Observatoire des métiers de la branche, la CPNEF :

- examine le recensement des offres de formation certifiées reconnues au RNCP correspondant aux métiers de la branche et celles correspondant aux CQP de la branche ou CQPI applicables à notre branche ;
- préconise la réalisation d'études d'opportunité en vue de la création de certificat de qualification professionnelle (CQP) pour les métiers de la branche. La CPNEF pourra également préconiser des études pour actualiser les unités de compétences liées au CQP existants ;
- valide le contenu des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou interbranches (CQPI) en termes d'unités de compétences ;
- négocie l'accord de branche ou son avenant dédié à la promotion ou la reconversion par l'alternance,
- détermine les niveaux de prise en charge et forfaits pour les dispositifs de l'alternance.

Article 10 **Lien avec les organismes professionnels de formation**

Les signataires mandatent les représentants employeurs et salariés administrateurs d'organismes de formation propres au secteur professionnel afin de promouvoir la mise en œuvre des priorités définies par la branche.

Il est rappelé que, dans le strict respect des règles de concurrence, la branche professionnelle et notamment la CPNEF ne saurait favoriser un quelconque prestataire de formation.

Afin d'aboutir à ses préconisations, la CPNEF examine l'ensemble des offres, en se basant sur des critères techniques (étendue géographique de l'offre, durée adaptée au CPF, moyens techniques et humains, etc.) et sur la base des unités de connaissance liées aux formations.

Les membres de la CPNEF demandent au secrétariat des commissions :

- de prendre l'attache des organismes de formation partenaires des esh en vue du développement d'offres de formations correspondant aux priorités définies par la branche,
- de s'assurer de la coordination et de l'animation territoriale, conjointement avec le mouvement HLM, des priorités définies par la branche.

Article 11

Financement de la politique de formation

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle.

Le financement de la formation représente l'un des moyens essentiels pour développer une politique de formation au sein de la branche et dans chacune des entreprises.

L'Opérateur de compétences de la branche (OPCO), véritable partenaire de celle-ci notamment dans le soutien à la création des CQP et à la mise en œuvre d'une GPEC de branche avec l'Observatoire des métiers, accompagne les entreprises particulièrement pour développer l'alternance dans le respect des dispositions déterminées par la branche.

Il appartient aux entreprises de décider librement d'un choix de versement volontaire supplémentaire à l'Opérateur de compétences pour le développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche.

Chaque année, la CPNEF adresse à l'Opérateur de compétences les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles.

En complément des dispositions légales, les parties signataires au présent accord entendent doter la branche professionnelle de moyens dédiées et complémentaires afin de mener une politique de formation ambitieuse au travers du Fonds paritaire de formation des esh.

Cette contribution conventionnelle de branche est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO ou toute autre entité désignée par la branche professionnelle. L'usage et la répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche dans le respect des dispositions légales.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé au maximum à 0,20 % de la masse salariale annuelle.

Afin de permettre la montée en régime du Fonds paritaire de formation des esh, les parties signataires souhaitent que cette contribution soit appelée à hauteur de 0,15 % de la masse salariale¹.

¹ Cette disposition s'inscrit en substitution du prélèvement forfaitaire des frais de gestion de l'OPCA, consécutif à l'accord USH du 7 décembre 1994 (0,10 % de la masse salariale) et de la participation de 0,05 % de la masse salariale au Fonds paritaire mutualisé, consécutif à l'accord esh du 26 février 2007.

Au regard de la consommation par les salariés du budget disponible, le solde de cette contribution, soit 0,05 % de la masse salariale pourra être appelé sur décision de la CPNEF, au plus tard en octobre pour l'année à venir.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO de la branche, ainsi qu'à la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire.

Sur la base d'un bilan des actions financées par l'OPCO de la branche et liées à ce financement conventionnel, les parties signataires pourront étudier la réévaluation du taux de contribution dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Afin de compléter ces analyses, la Fédération des esh et l'OPCO de la branche organiseront annuellement une enquête de suivi de la qualité de services apportée aux entreprises, aux salariés et auprès de l'ensemble des parties prenantes.

Article 12

Substitution aux accords en vigueur sur le thème de la formation professionnelle au sein de la branche des esh

Les parties signataires conviennent de substituer les dispositions de ce présent accord aux dispositions aux textes des accords et avenants précédemment en vigueur et portant sur le même objet :

- Accord du 9 décembre 1994 relatif à Habitat Formation,
- Accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle, à l'exception des dispositions de :
 - l'Article 1^{er} relatif à la Commission Emploi et Formation et
 - l'Article 4 relatif aux Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation,
- Accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Avenant n° 1 du 14 février 2007 à l'accord sur la formation professionnelle,
- Accord du 26 février 2007 relatif au développement de la politique de formation professionnelle,
- Avenant du 12 avril 2011 à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Avenant du 31 décembre 2012 à l'accord du 14 février 2007 relatif à la formation professionnelle,
- Accord collectif national du 6 octobre 2016 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des esh.

Article 13 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés**

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.

Article 14 **Révision**

Les parties au présent accord se réuniront pour examiner la nécessité de réviser le présent accord en cas de changement apporté aux missions confiées à l'Opérateur de compétences en matière de collecte et de gestion des contributions conventionnelles relatives au CFESS de branche (cf. article 3.2) et au Fonds paritaire de formation des esh (cf. article 8).

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 5 ans pour examiner la nécessité de révision.

Article 15 **Durée et entrée en vigueur, revoyure**

Mod. par Avenant 11 oct. 2024, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 5 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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.

Article 16 **Dépôt**

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.

Article 17 **Extension**

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 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 17 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.

Reconversion ou promotion par l'alternance (ProA) **Accord du 30 janvier 2020**

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et pour une durée déterminée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FESSAD UNSA.

Mod. par Accord 11 oct. 2024, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter du lendemain de la

publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Préambule

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.

Article 1 Champ d'application

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.

Article 2 Objet de l'accord

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.

Article 3 Critères de mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences

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 esh², la CPNEF de la branche a identifié 17 métiers sensibles et sur la base de 6 critères :

² Site internet : <http://www.esh.fr/> - rubrique «Observatoire des métiers»

- 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.

Article 4 Liste des certifications professionnelles éligibles à Pro-A

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.

Article 5 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article

Article 6 **Révision**

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 trois ans pour examiner la nécessité de révision.

Article 7 **Durée, revoyure**

Mod. par Accord 11 oct. 2024, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA.

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.

Article 8 **Dépôt**

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.

Article 9 **Extension et entrée en vigueur**

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.

Annexe 1 - 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'accentuent

-
- La croissance démographique des populations âgées et du nombre d'étudiants
 - Renforcement de certains profils : séniors, 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 (téléassistancess, 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 énergiques
- Autres tendances prospectives qui pourraient émerger :
 - Possibilité à l'avenir de renforcer la lutte contre les pollutions matérielles et sonores,
 - 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 prendrait 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 :

ESH	17 métiers sensibles	1. Métier à très forte évolution de compétences	2. Métier dont le contour change fortement	3. Métier dont les volumes sont en décroissance	4. Métier dont les effectifs sont en forte croissance	5. Métier en émergence	6. Métier à importante tension de recrutement
Maître d'ouvrage	Prospecteur foncier						
	Chef de renouvellement urbain						
	Directeur de l'aménagement						
	Responsable BIM						
	Chargé de réception						
	Opérateur de pré-réception (OPR)						
	Assistant technique						
Commercialisateur et vendeur	Chef de projet accession sociale						
	Conseiller clientèle/chargé de commercialisation						
Logeur	Gardien						
	Gestionnaire d'immeuble						
	Chargé d'accueil						
	Chargé de médiation						
	Chargé de gestion de pôle						
	Chargé de mission gestion sociale et urbaine						
	Gestionnaire de charges						
	Employé d'immeuble						
	Ouvrier d'entretien spécialisé						

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 fait 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 technologique, 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

Annexe 2 - Liste des certifications professionnelles éligibles à Pro-A au sein de la branche professionnelle des entreprises sociales pour l'habitat

Libellé Certification	code RNCP	Organisme Certificateur
CQP Gardien(ne) d'immeubles	32084	CPNEF des Entreprises Sociales pour l'Habitat
CAP Gardien d'immeubles	586	Ministère de l'éducation nationale
CAP Maintenance de bâtiments de collectivités	601	Ministère de l'éducation nationale
BAC PRO Métiers de l'accueil	32049	Ministère de l'éducation nationale
BTS Professions immobilières	14922	Ministère de l'éducation nationale
BTS Service prestations secteur sanitaire et social	5297	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS études et économie de la construction	1053	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS Comptabilité et gestion	31059	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS Assistant de gestion de PME-PMI	6989	Ministère chargé de l'enseignement supérieur

Libellé Certification	code RNCP	Organisme Certificateur
BTS Négociation digitalisation de la Relation Client	34030	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
BTS systèmes constructifs bois et habitat	18315	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DUT Gestion des entreprises et des administrations	20648	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DEUST Maintenance immobilière, hôtelière et hospitalière	2869	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DE Conseiller en économie sociale et familiale	7571	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
DE Ingénierie sociale (DEIS)	4505	Ministère chargé de l'enseignement supérieur
TP Agent administratif	6452	Ministère du travail
TP Agent d'entretien du bâtiment	316	Ministère du travail
TP Employé administratif et d'accueil	17791	Ministère du travail
TP Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	17433	Ministère du travail
<i>TP Technicien métreutur réhabilitation de l'habitat (exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov.)</i>	1268	<i>Ministère du travail</i>
TP coordinateur BIM du bâtiment	34280	Ministère du travail
Gardien(ne) d'immeubles	1569	AFPOLS
Chargé de gestion locative sociale	31160	AFPOLS
Responsable de site en habitat social	13594	AFPOLS
Technicien de patrimoine immobilier social	31161	AFPOLS
Directeur(trice) d'agence en habitat social	28198	AFPOLS
Chargé d'opérations d'habitat social	34053	AFPOLS
Chargé d'affaires immobilières	29827	CFQ/ ISIFA
<i>Chargé(e) d'accueil (exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov.)</i>	28739	<i>École française d'hôtellerie et de tourisme</i>
Chef(fe) de projet spécialisé en économie sociale et solidaire	26240	Initiatives
Conseiller en transactions immobilières	6071	GCAF Suptertiaire
Évaluateur immobilier	24860	CNAM
Expert en économie solidaire et logiques de marché	17271	Institut catholique de Paris
Expert en gestion d'actifs mobiliers et immobiliers (MS)	26835	Kedge Business School
Expert en ingénierie de développement local	4926	CIEDEL
Expert en optimisation et transmission du patrimoine	21777	Juriscampus
Gardien(ne) d'immeuble(s)	27326	CEFLU
Gestionnaire immobilier	29433	CNAM
Manager de l'habitat social et durable	30745	GCAF Suptertiaire
Manager de politiques/projets territoriales (MS)	31994	AgroParisTech
Manager de proximité dans l'ESS	16204	Institut régional universitaire polytechnique
Manager des actifs immobiliers	25516	Groupe Sciences U - Paris
<i>Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en ESS (exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov.)</i>	28720	<i>CNAM</i>
Manager aménagement/promotion immobilière	15804	ESPI
Négociateur immobilier	5999	IFOCOP
Négociateur-conseil en patrimoine immobilier	21942	Groupe Sciences U - Lyon

Libellé Certification	code RNCP	Organisme Certificateur
Négociateur-gestionnaire immobilier	20434	CCI de Limoges et de la Haute-Vienne
Manager en gestion immobilière	27823	ESPI
Responsable d'affaires immobilières	29548	GCAF Suptertiaire
Responsable de programme immobilier	24861	CNAM
Responsable en gestion/négociation immobilières	32006	IGS
Secrétaire - Assistant	15158	IFOCOP
Responsable de programmes immobiliers	21884	Sciences-U Lyon
Manager en ingénierie de la finance immobilière	24874	ESPI
Chargé d'affaires BTP	31176	CESI
Chargé d'affaires BTP	29819	ESCT
Manager de projets de construction	16638	CESI
Responsable technique de sites immobiliers	34016	CEFLU
Expert en évaluation et audit Immobilier	34232	ESPI
Gestionnaire d'actifs et de patrimoines immobiliers	29193	Sciences U
Expert en efficacité énergétique en rénovation des bâtiments (MS)	26947	École supérieure des mines de Saint-Étienne
Expert en efficacité énergétique des bâtiments	31904	Wedge business school
Chargé d'affaires en diagnostics techniques des bâtiments	31904	Institut technique des gaz et de l'air (ITGA)
Licence Professionnelle Développement de projets de territoires	30059	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Intervention sociale accompagnement social	30078	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Aménagement du territoire et de l'urbanisme	30115	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Animation sociale, socio-éducative/culturelle	30116	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Métiers de l'immobilier	30123	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle gestion de patrimoine immobilier	29783	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle commercialisation de biens immobiliers	30124	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Métiers du droit de l'immobilier	30038	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle génie civil et construction	30142	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle bâtiment et construction	30141	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle performance énergétique des bâtiments	30143	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle mention métiers du BTP : travaux publics	30144	Ministère de l'enseignement supérieur
Licence génie civil	24536	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Diplôme de l'IEP de Grenoble Villes, Territoires, Solidarités	26726	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Diplôme de l'IEP de Grenoble, Expertise de l'Économie Sociale	26730	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Diplôme de l'IEP Rennes Expertises de l'action territoriale	22717	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Diplôme de l'IEP Rennes - Ingénierie des services urbains	22713	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Économie sociale et solidaire	30433	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Ville et environnements urbains	31450	Ministère de l'enseignement supérieur

Libellé Certification	code RNCP	Organisme Certificateur
Master Économie sociale et solidaire	30311	Ministère de l'enseignement supérieur
<i>Master Économie Appliquée (EA) (exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov.)</i>	30149	<i>Ministère de l'enseignement supérieur</i>
Master Géomatique	31451	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Économie sociale et solidaire	26237	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Innovation, Entreprise et Société	30823	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Politiques publiques	30326	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Science politique	31506	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Économie sociale et solidaire	29723	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Droit de l'immobilier	34105	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Droit de l'environnement et de l'urbanisme	34080	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Génie civil	34114	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Génie urbain	31253	Ministère de l'enseignement supérieur
Master Urbanisme et aménagement	31470	Ministère de l'enseignement supérieur
Doctorat construction travaux publics urbanisme	31415	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'École des mines d'Alès, spécialité conception et management de la construction.	32298	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'École polytechnique de l'Université de Nantes, spécialité Génie Civil	16999	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'École polytechnique de l'université de Nice, spécialité bâtiments	18185	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'École supérieure d'ingénieurs des travaux de la construction de Metz	17849	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'Université de Clermont-Ferrand II, spécialité Génie Civil	19723	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Rouen spécialité génie civil	15664	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne spécialité génie civil	15782	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Marseille spécialité génie civil	19885	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Lille spécialité génie civil	24092	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs de Paris-Est (ESIPE) de l'Université de Marne-la-Vallée spécialité génie civil	26656	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Strasbourg spécialité génie civil	26697	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'université Toulouse 3 spécialité génie civil et géosciences	27785	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité génie civil	30001	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences appliquées de Rennes spécialité génie civil et urbain	4193	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne spécialité génie civil	4269	Ministère de l'enseignement supérieur

Libellé Certification	code RNCP	Organisme Certificateur
Titre Ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics	13205	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école polytechnique de l'université de Chambéry spécialité environnement, bâtiment, énergie	13257	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur spécialisé en ouvrages d'art, diplômé de l'institut supérieur du bâtiment et des travaux publics	13893	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur spécialisé en infrastructures et géotechnique, diplômé de l'institut supérieur du bâtiment et des travaux publics	13930	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'institut supérieur aquitain du bâtiment et des travaux publics de l'université de Pau	14310	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école centrale de Nantes spécialité bâtiment et travaux publics	17700	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs de l'université de La Réunion spécialité bâtiment et énergie	18067	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité énergétique de la construction	20236	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics	25044	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics	25045	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics	25046	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé du CESI spécialité bâtiment et travaux publics	25047	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité bâtiment	29170	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité topographie	29637	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie spécialité travaux publics	4187	Ministère de l'enseignement supérieur
Titre Ingénieur diplômé de l'école des ingénieurs de la ville de Paris spécialité génie urbain	9421	Ministère de l'enseignement supérieur

Dialogue social

Accord du 18 mai 2006

[Étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.]

Préambule

Les deux parties ont souhaité par ce protocole d'accord renforcer dès à présent les outils du dialogue social dans la branche des ESH en référence à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il vise ainsi à se doter des outils nécessaire à la mise en œuvre dans les entreprises des politiques définies au niveau national notamment.

42 % des sociétés de la branche emploient moins de 50 salariés (source : rapport annuel de branche 2005), hors, en principe, des délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Article 1 Objet de l'accord

Cet accord ouvre le champ de la négociation d'entreprise aux représentants élus du personnel (CE ou DP) dans le

cadre d'une validation des accords en commission paritaire nationale, ou aux salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 2 **Développement des outils du dialogue social dans la branche des ESH**

En application de l'article L. 132-26 du code du travail modifié par la loi du 4 mai 2004 les sociétés anonymes et fondations d'HLM dépourvues de délégués syndicaux pourront déroger aux articles L. 132-2, L. 132-2-2, L. 132-7, L. 132-19 et 132-20 dans les conditions ci-après.

L'ensemble des thèmes sont ouverts à ce mode de négociation dérogatoire tels que ceux relatifs aux conditions de travail, à la durée du travail, aux rémunérations et avantages sociaux, à la formation professionnelle, etc.

a) En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, où de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Les accords d'entreprises ainsi négociés n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur approbation par la commission paritaire nationale des ESH. Faute d'approbation l'accord est réputé non écrit. Un extrait de procès verbal de validation de la commission paritaire nationale sera communiqué à l'entreprise après l'examen de l'accord, en vue du dépôt légal.

b) Par ailleurs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et lorsqu'un procès verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords d'entreprise peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national. À cet effet une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les conditions d'exercices du mandat seront fixées par les organisations syndicales donnant le mandat.

L'accord signé par un salarié mandaté doit recevoir l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Article 3 **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 4 **Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 **Guide d'application et suivi de l'accord**

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

Article 6 **Extension de l'accord**

Les deux parties mandatent le secrétaire pour demander l'extension de l'accord, conformément à la loi, auprès des services du Ministère du Travail.

Méthode pour la modernisation de la classification des emplois administratifs

Accord du 18 mai 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT ;

SNPHLM ;

SNIGIC.

Préambule

La classification des emplois au sein d'une convention collective constitue l'un des volets majeurs, tel que rappelé dans la loi 2004 n° 2004 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 d'un sur trois (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 auquel elle propose une photographie claire des emplois existants dans l'entreprise et de leur contenu, elle ouvre des possibilités d'évolutions ou de mobilités 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 terme 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 2 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 réintroduction 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 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 administratif au sein des commissions ESH (négociations en CP ou groupe paritaire, étude en CPNEF).

Article 1 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'évi-

ter 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'infexion se faisant du côté de l'étagement et du contenu des niveaux ;

4/En valorisant les compétences clés, qui ont évalué, 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. PV et Proposition de PD 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-formation 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'issu 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'issu de la négociation.

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

Développement de l'emploi des personnes en situation de handicap

Accord du 19 juin 2007

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

SNPHLM ;

SNIGIC.

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 d'handicap dans les entreprises sociales pour l'habitat» confiée au Cabinet ESPRI à l'issue d'un appel d'offre.

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

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 (article1) par une présentation synthétique des axes de réflexions de la branche tirés des résultats de l'étude et comme un cadre d'actions programmées (article2) 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 d'handicap.

Article 1

Axes de réflexions résultant de l'Etude paritaire conduite au niveau de la branche des esh

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⁽²⁾ 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 ;

⁽²⁾ Logirep, Famille & Provence, Pluralis, France Habitation, Le Foyer Rémois, Espace Habitat, l'Habitation Économique, Vaucluse Logement.

- de mettre en évidence les caractéristiques des salariés handicapés actuellement en poste (niveaux de RQTH, postes occupés, âge, 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. À ce jour moins d'une dizaine de branche se sont engagées 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 déclaration fiscale 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 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 inté-

ressant 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, comprenaient 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 ne 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 pré-requis métiers

À 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-deux 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'agira 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'annexe1 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⁽³⁾, 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 :

(3) Cf. articleL. 230-2 du code du travail.

- 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, paillassons 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 sur le 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, 5^{ème} alinéa de la Convention collective nationale des esh. Ces cas qui se sont donc résolus de façon positive, l'ont été assez souvent en appui sur le CHSCT et le Médecin du travail. Les aménagements de poste ont souvent l'objet d'une demande de financement à 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 de :

- 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,...) ;
- 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 fonction,...
- Création d'un 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 poliomyalgie),
- d'un engin tracté pour l'entretien des espaces verts (problèmes de dos),
- aménagement des rampes d'accès aux containers (T.M.S.).

Article 2

Plan d'action paritaire triennal en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche des esh défini et mis en oeuvre avec l'appui de l'AGEFIPH⁽⁴⁾

(4) 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.

Ce plan d'action a pour objectif de faciliter le lancement de cette politique et 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 annexe2.

b Structurer des partenariats avec les opérateurs spécialisés en terme 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 existant - en particulier les Cap Emploi financés par l'AGEFIPH au niveau national, mais également les C.R.P. (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 faire 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 pré sélectionnés 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 d'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 pré-requis, ses contraintes ;
 - le niveau de compétences du candidat et les écarts qui existent par rapport aux pré-requis ;
 - 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 en annexe3 pour la présentation des apports de ce type de contrats à l'atteinte des objectifs d'inté-

gration 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'inaptitudes (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'inaptitudes 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 d'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 complétera 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 terme d'accueil de personnes en situation d'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, groupe 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 fédéral 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 «Regard 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 propre 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.

Article 3 Extension de l'accord

Les deux parties mandatent le secrétaire des commissions et groupes paritaires des ESH en vue de demander au Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale 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.

Article 4 Suivi de l'accord

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.

Article 5 Révision / dénonciation

L'une des deux parties peut demander la révision accompagné 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.

Article 6 Assemblée générale annuelle des esh du 19 juin 2007

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 réaliser au moins une action correspondante à cette politique avant la prochaine assemblée générale (juin 2008).

Annexes

Annexe 1 : 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 700 % 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 géné-

rateurs 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, en appui sur le 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 Service 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 pré-requis et contraintes sera un préalable incontournable pour qu'une pré-sélection 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.

Annexe 2 - Plan d'actions Information, sensibilisation, conseil, diagnostic interne

Informer et sensibiliser les Responsables d'entreprises

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 et aujourd'hui mobilisés 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 démysterifier 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 «R.H.» 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).

Annexe 3 - 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'État 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».

Éventuellement 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) d'une semaine pour :
 - Faire concrètement connaître le métier aux candidats,
 - Valider leur motivation,
 - Identifier les écarts de compétences,
 - Confirmer la comptabilité 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 co-financé 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 n° 1 du 12 avril 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

*SNIGIC ;
SNPHLM ;
CGT SP ;
BATI CFTC ;
FNCB CFDT ;
SNUHAB CGC ;
FSPSS FO.*

L'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, CFDT, 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 quarante neuf 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 trois ans.

Par ailleurs, entre 2006 et 2009, le taux d'emploi global serait passé (cf. bilan annexe 1) 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 trois 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 par 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 trois 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 (articles 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 :

Article 1 ***Objet du plan d'action 2011-2013***

À travers la poursuite d'une politique globale élargie sur le handicap, la Branche des ESH souhaite :

m *développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ; valoriser les bonnes pratiques pour faire évoluer le taux d'emploi;*

m *développer le réseau des partenaires externes pour aider les ESH ;*

m *mettre au service des entreprises du secteur des outils opérationnels pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées;*

m *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.

Article 2

Plan d'action paritaire triennal en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche des ESH

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 national 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».

D'autre part, la Fédération a permis à certaines ESH de bénéficier, en complément pour la plupart, du concours de l'AGEFIPH, de diagnostics courts ou longs sur leur situation en vue de construire des politiques d'emploi durables, ainsi qu'une phase d'accompagnement au démarrage du projet, réalisés par un cabinet prestataire unique sélectionné par la branche.

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'embauché 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 contribuantes 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.

À 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 plateforme de formation e-learning de sensibilisation d'une durée d'une 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 métro-

politaine ou d'autre 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. À 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», «l'AFPOLS»⁽¹⁾

⁽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 tel que gardien d'immeuble. L'AFPOLS, 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.

(...) 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. À 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.

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

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 thématiques 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 :
 - 3 Reclassage 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» ;
 - 3 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 réa-

lisés 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 ;
- Crée 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 :

- m** *La création du site Internet www.esh-handicap.fr ;*
- m** *Le recueil des bonnes pratiques ;*
- m** *La publication du guide méthodologique Handicap & entreprises, mode d'emploi (1500 exemplaires) ;*
- m** *La campagne d'affichage dans toutes les entreprises ;*
- m** *Les rencontres ESH-Handicap, notamment les réunions nationales d'information ;*
- m** *La plaquette Les ESH s'engagent pour l'égalité des droits et des chances sur les engagements de la Branche (3000 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 conti-

nuer 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 un 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.*

Article 3 ***Moyens affectés à la réalisation du plan d'action***

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 «R.H» & 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 (S. ROY) 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.

Article 4 ***Extension de l'accord***

Les deux parties mandatent le secrétaire des commissions paritaires en vue d'obtenir l'extension du présent avenant à l'accord cadre non agréé.

Avenant n° 3 du 21 mars 2019

[Étendu par arr. 5 fevr. 2021, JO 12 fevr., applicable à compter de sa date de signature et pour une durée de trois ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT SP ;

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA.

Préambule

Historique du partenariat

Le partenariat entre l'AGEFIPH et la Fédération des ESH résulte des conclusions de l'étude paritaire relative à «l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap» au sein de la branche réalisée en 2006 avec le soutien de l'AGEFIPH.

Les résultats de cette étude ont permis la construction du 1^{er} accord-cadre de branche en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées signé par la Fédération des ESH et l'ensemble des organisations syndicales de la branche (CGT-FO, CGT, CFE-CGC, CFTC, CFDT, SNPFLM, SNIGIC) le 19 juin 2007.

Cet accord de branche porte les ambitions des partenaires sociaux de la branche et a été un point d'appui à la formalisation du partenariat avec l'AGEFIPH.

Ce partenariat a donné lieu à la signature successive de trois conventions de partenariat entre l'AGEFIPH et la Fédération des ESH :

- Une première convention triennale pour la période 2008-2010 et reprenant les termes de l'accord de branche signé à l'unanimité des organisations syndicales en 2007
- Une deuxième convention triennale pour la période 2011-2013 et reprise à l'unanimité des partenaires sociaux de la branche dans le cadre d'un premier avenant du 12 avril 2011 à l'accord-cadre de juin 2007
- Une troisième convention pour la période initialement envisagée 2014-2016 et prorogée jusqu'au 30 juin 2018 et là aussi, réaffirmée à l'unanimité des signataires par l'avenant n° 2 du 22 octobre 2014 à l'accord de branche de 2007

Rappel des résultats des précédents partenariats

Première convention : 2008-2010

La Fédération des ESH s'est engagée aux côtés de l'AGEFIPH en signant en 2008 une première convention de partenariat couvrant la période 2008 à 2010.

Cette convention, portant sur la période 2008 à 2010, a constitué une feuille de route et un outil pédagogique, 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 dite «Action Handicap» au sein de la Fédération des ESH via l'ouverture d'un poste de chargé de mission dédié.

À l'issue de ces 3 premières années de mise en œuvre du projet, il a été déployé de nombreuses actions 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 par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'une prestation auprès du secteur adapté ou protégé, etc. En mars 2007, il était comptabilisé 49 établissements EQZ au sein de la branche.

Après avoir été contactées, conseillées et accompagnées par l'Action Handicap de la Fédération, en 2010, seules 3 ESH étaient toujours EQZ.

Deuxième convention : 2011-2013

La Fédération des ESH et l'AGEFIPH ont renouvelé leur engagement à compter de 2011 pour amener les ESH à être de plus en plus autonome sur le thème du handicap et en faisant un élément intégré des méthodes de travail au sein de l'organisation et du management.

La branche professionnelle des ESH s'est ainsi fixée pour objectif de professionnaliser et outiller les ESH à travers plusieurs actions :

- Développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
 - Valoriser les bonnes pratiques avec pour ambition d'essaimer au profit de l'ensemble des salariés de la branche ;
 - Développer la communication interne et externe avec la création de plusieurs supports de communication personnalisables par chaque ESH pour diffusion en interne ;
 - Poursuivre l'accompagnement des petites et moyennes structures dans une démarche de diagnostic et de construction de plan d'actions ;
 - Déployer plusieurs actions de formation dans le cadre du catalogue du Fonds Paritaire de formation des ESH ;
 - Réalisation d'un diagnostic ergonomique sur le métier de gardien d'immeubles avec le cabinet NOVERGO
- Afin de suivre le niveau d'avancement de ces grandes orientations, la Fédération s'est appuyée sur l'analyse d'un

indicateur clé : le taux d'emploi consolidé de la branche des ESH, à partir du recueil des DOETH des ESH au cours d'une enquête annuelle.

Troisième convention : 2014-2018

En 2014, la Fédération des ESH et l'AGEFIPH ont réaffirmé leur partenariat dans le cadre d'une troisième convention visant à pérenniser les démarches handicap dans les ESH et articulée autour de 7 axes de déploiement et d'expérimentations.

Dans le cadre de cette convention, la Fédération a notamment créé en 2016, «ESOP - Le dispositif de formation pour personnes handicapées aux métiers de l'habitat social» en partenariat avec la branche professionnelle des Offices Publics de l'Habitat. Ce dispositif résulte de l'expérimentation réalisée en 2017 en Ile-de-France auprès de 7 bailleurs sociaux et ayant permis à 9 demandeurs d'emploi d'obtenir le Titre à finalité professionnelle de l'AFPOLS de niveau III (enregistré au RNCP) «Chargé.e de gestion locative sociale».

L'ambition du dispositif ESOP est de pouvoir proposer des parcours de formation à destination des travailleurs handicapés (demandeurs d'emploi et salariés des ESH/OPH) afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier au sein du secteur du logement social.

Parmi les autres expérimentations menées au cours de cette convention, l'expérience de mise à disposition d'un référent handicap à temps partagé dans les ESH appelé encore «Jobsharing» est à signaler. Cette action, a permis à 10 ESH du territoire métropolitain et outre-mer de bénéficier d'un accompagnement sur le renforcement de leur politique handicap en interne.

Enfin, une formation en ligne et à distance «MOOC - Manager une personne handicapée dans les ESH» a été développée en 2016 dans le cadre de cette convention. Cette formation, d'une durée de 4 h répartie sur 4 semaines, est déclinée en trois modules de formation : «Le handicap : de quoi parle-t-on ?», «comprendre les besoins spécifiques et mettre en œuvre une compensation adaptée» et le «management au quotidien».

Enjeux de la convention de partenariat 2018-2021

Avec un taux d'emploi global de 5,56 % en 2017, la branche des ESH est au-dessus de la moyenne nationale de 3,4 % (source AGEFIPH - 2017). Près de 85 % des ESH atteignent leur obligation d'emploi TH.

Il est à noter également qu'aucune ESH soumise à l'obligation d'emploi n'est répertoriée «Établissement à Quota Zéro» (EQZ). Pour rappel, en 2009, le secteur recensait 49 EQZ.

Si ces résultats sont encourageants, des solutions de progrès sont encore identifiables. Afin de réaffirmer ses ambitions et enrichir ses actions et son accompagnement sur le thème du handicap, la Fédération des ESH et l'AGEFIPH ont souhaité se réengager avec le renouvellement de leur partenariat et pour la période 2018-2021.

Les principaux enjeux soutenus par cette convention de partenariat viseront à :

- Poursuivre le développement d'actions innovantes en termes de formation, d'accès à la qualification et de développement des compétences, de personnes handicapées afin de prévenir les départs des collaborateurs ayant une RQTH (retraites, usures professionnelles, vieillissement...) ;
- Offrir aux demandeurs d'emploi handicapés ainsi qu'aux salariés en situation de handicap de la branche un accès à l'emploi par le biais de l'alternance, et notamment dans le cadre du dispositif ESOP ;
- Renforcer l'outillage des ESH favorisant le maintien en emploi des collaborateurs en restriction d'aptitudes ;
- Prolonger l'accompagnement des ESH pour le recours au secteur adapté-protégé et promouvoir l'accueil des stagiaires ;
- Renouveler les outils de communication de l'«Action Handicap» de la Fédération.

La Fédération des ESH déclinera son plan d'action en cinq axes de travail :

- Favoriser l'intégration des TH et développer le recrutement dans les ESH
- Développer le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés et accompagner la réorientation professionnelle
- Accompagner, sensibiliser et former dans les ESH
- Partager et diffuser l'information dans les ESH
- Inciter la coopération avec le secteur adapté-protégé

Article 1er Modification du plan d'action triennal

Les dispositions du plan d'action mis en place en 2007 pour trois ans, mis à jour en 2011 puis en 2014 sont remplacées par les dispositions du nouveau plan triennal faisant l'objet d'une nouvelle convention conclue avec l'AGEFIPH sur la période 2018-2021.

Le présent avenant à l'accord cadre du 19 juin 2007 emporte engagement de ses signataires selon les principes et modalités fixés dans la quatrième convention de partenariat entre la Fédération des ESH et l'AGEFIPH.

Ladite convention, présentant l'historique du partenariat, les bilans des conventions passées ainsi que le plan d'action du nouveau partenariat est annexée au présent accord et en fait partie intégrante.

Article 2 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés**

Les ambitions soutenues par le plan d'action triennal 2018-2021 visant toutes les entreprises de la branche professionnelle, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, 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.

Article 3 **Durée et date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Article 4 **Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du Code du Travail, 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.

Article 5 **Désignation**

En application de l'article L. 2261-9 du Code du Travail, l'accord peut être dénoncé par les parties signataires dans un délai de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires du présent accord. Elle doit également donner lieu à dépôt.

Les effets de la dénonciation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Article 6 **Dépôt et extension**

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 des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Non discrimination et développement de la gestion des carrières tout au long de la vie

Accord cadre du 3 juillet 2009

[Étendu par arr. 5 nov. 2009, JO 17 nov.]

Préambule

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 poten-

tielles.

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 1^{er} 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, vrai 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 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 d'étude opérationnelle.

La généralisation d'entretiens professionnels au profit de l'ensemble des salariés, dans toutes les entreprises, apparaît 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 le 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.

⁽¹⁾ Art. R. 138-25 à R. 138-31 du *Code de la sécurité sociale*.

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 œuvre.

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 V parties : la partie I) traite des dispositions générales relative à la gestion individuelle, la partie II) définit les mesures en faveur de l'égalité HF, 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.

I. Dispositions générales

I 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 doi(ven)t 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 fins de carrière nécessaires, proposées par l'entreprise (cf. ci-dessous).

I 2) Mise en place des entretiens dans les entreprises

Le(s) entretien(s) individuel(s) permettent de faire le point avec le salarié sur son activité professionnelle et d'évaluer son travail au cours de la période considérée.

Cet(ces) entretien(s) se déroule(nt) 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 1^{er} 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 son évolution (description de l'emploi),
- de la contribution personnelle apportée (qualité du travail, performances, atteinte des objectifs...),
- des compétences et 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 quatre points ci-dessus soient respectés, il n'est pas nécessaire de réviser le(s) dispositif(s) existant(s).

I 2.1- **Élaboration et utilisation de supports d'entretiens**

Les supports d'entretien sont élaborés par les entreprises. Préalablement à la mise en application, ils devront être présenté(s) pour avis aux instances représentatives du personnel. Il est rappelé en effet que les dispositifs d'évaluation 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'entretien(s) 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.

I 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.

I 4) Formalisation de l'évaluation des situations de travail dans le cadre de(des) entretien(s)

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 évènements 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 œuvre 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 discriminations indirectes pour certains salariés compte tenu de leurs contraintes familiales par exemple (enfants ou parents malades, etc.).

I 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.
- À 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.

II. Égalité homme/femme

II 1) Réduction des écarts salariaux

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

Cette enveloppe financière spécifique vise à apporter une réponse concrète et rapide à la contrainte légale de 2010.

II 2) Prise en compte des spécificités des bénéficiaires de congés familiaux

II 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'affectation 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.

— À 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.

II 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 seize 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 trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Il est laissé la faculté à chaque entreprise d'octroyer à leur personnel un nombre de jour rémunérés par enfant malade et d'accorder des congés sans solde en cas de pathologies lourdes.

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

II 3) La Gestion du temps

II 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, quelle 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.

II 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.

II 4) Le recrutement et l'accès à tous les emplois

II 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.

II 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.

III. Seniors

III 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.

À 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 développement du tutorat.

III 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.

III 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 tutorial

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.

III 3.1- Objectifs chiffrés de recrutement de senior 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.

III 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.).

III 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.

IV. Dispositions relatives au suivi et à l'accompagnement des entreprises de la

branche

IV 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 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 correspondants 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.

IV 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 à 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 mise à disposition des participants d'exemples de bonnes pratiques en terme de supports d'entretiens individuels provenant des ESH.

IV 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'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'augmentation individuelles.

IV 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.

IV 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.

V. Extension, révision

V 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.

V 2) Modifications et suivi

Les partenaires sociaux pourront procéder par avenant à toute modification ou complément du 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.

Annexe 1 - Guide pour l'application

L'objet de ce guide est d'apporter des éléments méthodologiques complémentaires en vue de faciliter la mise en œuvre 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, encadrant 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 RH 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 ?

À 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

d.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 présentisme (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.

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

Les objectifs individuels se doivent d'être :

1. précis, pour faciliter la validation ou l'évaluation à l'issue de la période,
2. concrets, c'est-à-dire les plus factuels possibles, pour donner plus de lisibilité et là encore pour faciliter l'évaluation par la suite,
3. 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 :L. 2323-47 et 57, R. 2323-9 et D. 2323-12, L. 2242-7, L. 1225-26 et 2.

b) Les plans d'action

Les plans d'action à élaborer dans la cadre du rapport de situation comparée, et qui peuvent être négociés, portent sur :

- la mixité des métiers (actions d'information ou de sensibilisation en formations initiales, mesures facilitant l'accès aux hommes/femmes aux métiers à prédominance féminine/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, 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.

Prévention de la pénibilité dans les ESH

Accord du 1^{er} décembre 2011

[Étendu par arr. 29 mars 2013, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

SNIGIC.

Vu l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites,

Vu les décrets n° 2011-823 et n° 2011-824 du 7 juillet 2011,

Vu les accords de branches esh

— L'accord cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personne en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007,

— L'accord cadre sur la non discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les ESH du 3 juillet 2009,

— L'avenant n° 1 du 12 avril 2011 à l'accord cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personne en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007.

Préambule

La Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat et les représentants des organisations syndicales nationales de la branche se sont engagées, dès 2006, dans la structuration d'une politique nationale de santé au travail dans les ESH en partant de la prise en compte et de la prévention des situations d'handicap au travail.

En partenariat avec l'AGEFIPH la branche des ESH a procédé, en amont, à un diagnostic national dans les entreprises afin de développer la prévention et le maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap.

Ce diagnostic a conduit à la conclusion d'un accord de branche unanime en 2007 et à la signature de deux conventions de déclinaison avec l'Agefiph, prévoyant la création d'une mission handicap au niveau même de la Fédération des ESH et d'un dispositif d'appui conseil aux entreprises.

La deuxième convention a fait l'objet récemment d'un avenant à l'accord handicap en date du 12 avril 2011 et le programme d'actions lié jusqu'en 2013.

Par ailleurs en 2009 la branche a négocié un accord de branche étendu prévoyant des dispositions sur la pénibilité pour les seniors (rappelée ci-dessous).

Cette négociation s'était tenue en application du décret de 2009 et de l'article L. 2241-4 du code du travail (modifié par loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 - art. 87)) qui prévoit notamment que «Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.»

À cet égard il faut noter l'article 2 du décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 prévoit que «Jusqu'à leur expiration et dans la limite de 3 ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, les accords ou plans d'action existants à la date de publication du décret prévu par l'article L. 138-30 du Code de la sécurité sociale valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par ce texte».

C'est donc en lien direct et dans le prolongement des deux accords de branche handicap et emploi des seniors que les partenaires sociaux de la branche ont souhaité répondre aux nouvelles obligations de négociations introduites en matière de pénibilité par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2011 portant réforme des retraites *afin de pouvoir couvrir, en application des textes, par le présent accord, les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, conformément aux textes légaux.* (*Termes exclus de l'extension par arr. 29 mars 2013 JO 11 avr.*)

Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Dans la branche des ESH un diagnostic national portant sur la pénibilité a été effectué dans le cadre de l'étude confiée à l'association Franchir en 2010 dont les conclusions servent de base au présent accord (cf. blog ESH : <http://eshblog.blogs-esh.fr>).

À tous les niveaux une prise de conscience sur les sujets liés à la pénibilité tant physique que psychique a été constatée et, au-delà de la définition légale, sur les conséquences, à caractère collectif, sur les métiers de l'ensemble des salariés concernés (en contact avec la clientèle...), de l'évolution des comportements dans la société se caractérisent par un développement des phénomènes d'agressivités, d'incivilités, observés dans tous les secteurs de la vie sociale.

Cette forme particulière de pénibilité ou facteur de risque collectif à caractère psychosocial liés aux incivilités appelle donc une prise en compte particulière dans le présent accord, au profit de tous les collaborateurs concernés.

Les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, accompagner les ESH en apportant un soutien par un appui technique (prestataire extérieur, formations, etc....) à travers la mobilisation d'experts, la mise à disposition de documentation.

Ce soutien portera également dans l'élaboration d'accords dans les entreprises ou de plans d'action.

Ils demandent aux entreprises, de faire en sorte de remonter, à la Fédération, les informations relatives à quelques indicateurs tels que précisés à l'article 7.2, afin de mettre en place un reporting et un suivi des objectifs de cette politique dans le cadre du rapport annuel de branche.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, employant une proportion minimale fixée par décret de salariés exposés aux facteurs de pénibilité (ci-dessous) définis par la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites.

Chaque entreprise devra donc déterminer tout d'abord si des salariés sont exposés aux facteurs de pénibilité légaux par un diagnostic annuel précis, et en quelle proportion, au regard de l'effectif global de l'entreprise, ainsi que ceux exposés aux autres facteurs définis au présent accord (cf. 4^o de l'article 2 ci-dessous).

Article 2

Définition légale de la pénibilité (du 1^o au 3^o ci-dessous) & facteurs de pénibilité pris en compte dans les esh

L'article L. 4121-3-1 du code du travail prévoit que pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces identifiables et irréversibles sur la santé, l'employeur consigne dans une fiche mise à jour régulièrement et contrôlée par la médecine du travail, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail.

Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 (décret n° 2011-354 du 30 mars 2011) sont (article D. 4121-5) :

1^o Au titre des contraintes physiques marquées :

- a)** Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b)** Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c)** Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

2^o Au titre de l'environnement physique agressif :

- a)** Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b)** Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c)** Les températures extrêmes ;

- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;**
- 3^o Au titre de certains rythmes de travail :**
- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;**
 - b) Le travail en équipes successives alternantes ;**
 - c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ;**
 - d) Ainsi que toutes les autres définitions énumérées dans le décret.**
- 4^o Le présent accord prend en compte également les facteurs de risques psychosociaux à caractère collectif liés aux métiers HLM se caractérisant par des phénomènes d'agressivités, d'incivilités, observés dans tous les secteurs de la vie sociale en direction des salariés en contact avec la clientèle.**

Article 3 **Détermination des salariés exposés**

L'exposition de certains salariés aux facteurs de risques professionnels s'apprécie au niveau de l'entreprise (et non pas au niveau de chaque établissement).

Les entreprises de plus de 50 salariés et moins de 300 salariés qui emploient des personnels affectés à des tâches manuelles peuvent donc être concernées, au titre des contraintes physiques marquées et des postures pénibles entre autres, ainsi qu'au titre de la manipulation de produits dangereux et pour certaines ESH rentrer dans le champ de la pénalité légale à la condition que les salariés exposés aux facteurs de risques légaux (1^o, 2^o, 3^o ci-dessus) représentent 50 % des effectifs équivalents temps plein (décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011).

Les salariés pour lesquels l'entreprise a pu mettre en place une adaptation du poste de travail afin de supprimer définitivement l'exposition (exemple : mécanisation, etc.) ne sont plus décomptés dans les effectifs exposés.

Les partenaires sociaux de la branche demandent aux entreprises d'informer et de consulter, régulièrement pour le moins annuellement, les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT, à cet effet, afin de positionner leur exposition éventuelle.

À cet effet le rôle du CHSCT doit être renforcé chaque année en devenant l'instance de pilotage de la prévention, pour :

Procéder à une évaluation de ces risques,

Examiner la mise en place d'indicateurs de risques psychosociaux dans ce cadre ?

Définir et mettre en œuvre un plan d'action pour le moins,

Déterminer en amont un plan de prévention durable sur l'ensemble des salariés concernés,

Examiner et analyser les situations déjà existantes,

Mettre en œuvre des méthodes de travail favorables à la santé et à la sécurité des salariés.

Les deux parties demandent par ailleurs aux entreprises de prendre attaché avec leurs médecins du travail qui sont tenus de préciser dans une fiche d'entreprise l'exposition des salariés concernés à des contraintes physiques marquées telles que la manutention de charges par exemple.

Au-delà du champ légal de la pénalité, les partenaires sociaux de la branche demandent aux entreprises d'identifier au sein du document unique (cf. ci-dessous) les salariés exposés aux risques psychosociaux à caractère collectif liés aux incidences des incivilités, afin de mettre en place des actions de prévention.

Article 4 **Méthode de prévention : diagnostic préalable**

Afin de positionner précisément leur exposition les partenaires sociaux de la branche demandent aux ESH de partir d'un diagnostic. Celui-ci s'effectue sous la forme d'une actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise.

Ce dernier permet, pour chaque risque identifié auquel est associée une probabilité de survenance, de déterminer le nombre de salariés exposés.

Un premier état des lieux doit être dressé également dans l'entreprise en partant de l'identification des causes d'accident du travail et de maladie professionnelle et d'inaptitudes et du recensement des situations d'incapacité.

Dans ce diagnostic on s'attachera à recueillir les informations liées à la seule activité des ESH et à faire la distinction avec les spécificités de certains salariés provenant d'autres secteurs professionnels puis recrutés dans les ESH.

Article 5

Plan d'action de la branche des ESH

5.1 Réduction des poly-expositions

Les partenaires sociaux de la branche demandent aux entreprises de prioriser leurs actions de prévention sur la réduction des situations de poly-expositions.

À titre d'exemple les emplois de gardien d'immeubles sont particulièrement concernés par ces situations de poly-expositions compte tenu de la polyvalence intrinsèque de leurs emplois et des difficultés qui peuvent être rencontrées et plus particulièrement sur certains sites difficiles.

Si l'entreprise ne peut pas travailler sur la suppression complète du risque elle doit procéder à un aménagement ou à des adaptations des postes de travail pour les situations de poly-expositions avérées dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Ces situations appellent un suivi particulier :

Des salariés qui sont au contact d'agents chimiques dangereux ;

Des salariés qui portent ou poussent régulièrement des charges lourdes ;

Des conditions de travail liées aux locaux et circulations mal adaptés ;

Des sites où les entreprises constatent des dégradations fréquentes des équipements ;

Des sites où les entreprises relèvent des situations d'agressions vis-à-vis de leurs salariés (ZUS, etc.) ;

Des salariés exposés à une pénibilité à caractère collectif propre aux métiers HLM, induite par les incivilités. Des salariés en état de souffrance au travail dû aux incivilités en particulier.

D'ores et déjà certaines entreprises ont adapté leur organisation sur certains sites :

- En mécanisant la manutention des containers ou en limitant les pentes,
- En trouvant dans certains cas une alternative (lingettes,...) à l'usage de l'eau évitant le port de seau d'eau,
- En essayant de limiter les postures pénibles (exemple : technique du balayage humide, raclette vitre, luminaires à hauteur raisonnable etc...),
- En constituant des équipes de gardiens et d'employés d'immeubles pour rompre les risques d'isolement ; et/ou en adaptant l'organisation des agences de proximité,
- En créant des loges groupées ou en proposant un logement dans un secteur calme à proximité de la cité,
- En proposant des mutations au terme d'un certain nombre d'années de présence sur site ou, si nécessaire, lors de tout incident grave,
- En mettant en œuvre des dispositifs de soutien psychologique aux salariés en cas d'agressions dans le cadre d'un dispositif global (plaintes systématiques de l'entreprise en lien avec la justice,...).

5.2 Aménagement des fins de carrières

L'aménagement des fins de carrières constitue une priorité de la branche et a fait l'objet d'un chapitre particulier de l'accord étendu du 3 juillet 2009.

Cet accord a placé au cœur des approches la réalisation des entretiens de seconde partie de carrière pour les seniors en demandant aux entreprises de prendre en compte «l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité».

On constate, là où les ESH se sont fortement saisies de ces outils, qu'elles procèdent à la réalisation des entretiens «seniors» via la DRH notamment.

Ces entretiens permettent de mieux anticiper les besoins de formation liés à l'avancée en âge ou les adaptations nécessaires de l'organisation du travail.

Ils sont organisés dans une logique de maintien dans l'emploi et ce en lien avec la politique handicap de l'entreprise.

Pour appuyer les entreprises de la branche dans leurs actions, la branche proposera :

- Des actions de formation à la mise en œuvre et à la préparation des entretiens de seconde partie de carrière sur le volet pénibilité et à la préparation des fins de carrières et à leur aménagement ;
- Une prise en compte particulière dans ces formations des difficultés qui peuvent être rencontrées dans les relations clients. ;
- Un suivi quantitatif du nombre total d'entretiens mi-carrière réalisés dans les ESH.

Pour l'aménagement des fins de carrières la mise en place d'outils tels que les Comptes épargne temps, avec abonnement de l'employeur notamment sous forme de bonification des congés pour ancienneté, fera l'objet d'un examen

loyal et sérieux au sein de chaque entreprise.

5.3

Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les deux parties demandent aux entreprises de prévoir des actions permettant :

- La modernisation des équipements ; la mécanisation de certaines tâches ;
- L'amélioration des outils de protection ;
- La mise en œuvre de nouvelles méthodes de management ou une modification des rythmes de travail, et donc de l'organisation du travail.

Pour chacun des axes ci-dessus le nombre d'actions effectuées sera suivi au niveau de la branche dans le cadre d'un indicateur quantitatif (cf. point 6).

Article 6

Accompagnement des ESH

— Pour appuyer les entreprises de la branche dans leurs actions, la branche proposera en complément des actions déjà prévues dans l'avenant n° 1 du 12 avril 2011 à l'accord cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personne en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007 :

6.1

Au titre du développement des compétences et des qualifications

- Des actions de formation systématiques pour l'entrée en fonction des salariés en termes de gestes et de postures ainsi qu'à la gestion des situations conflictuelles entre autres ;
- La promotion de la formation comme véritable outil de prévention et créera un cycle de formation «santé au travail».

6.2

Au titre de l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

— Une méthodologie de diagnostic de pénibilité de site ouverte à toutes les entreprises et sa déclinaison dans l'entreprise par le biais de formations nationales ; Le nombre total de diagnostics réalisés annuellement sera suivi.

6.3

Au titre de la revalorisation du métier

— L'ouverture d'une réflexion entre les partenaires sociaux et le Ministère du logement sur l'évolution des textes réglementaires qui ne conçoivent aujourd'hui leur utilité que limitée au nettoyage. Cette démarche cherchera à faire reconnaître et revaloriser les métiers des gardiens dans ces textes notamment en termes de lien social en lien avec les particularités des sites dits «sensibles» et à tenir compte de l'impact de la suppression des containers source de diminution des risques de pénibilité physique.

Article 7

Observatoire ESH de la pénibilité : Indicateurs et dispositif de suivi au niveau de la branche

Afin de disposer d'indicateurs de suivi de la politique de branche les deux parties mettent en place un observatoire ESH de la pénibilité.

7.1

Capitalisation de bonnes pratiques et plans d'avancement

Une instance paritaire de capitalisation des bonnes pratiques est créée au sein de la branche.

Elle collectera les expériences, les solutions mises en œuvre dans les ESH pour faire face aux problèmes de pénibilité au travail sur tous les sujets :

- Maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors,
- Allègement de la charge de travail pour certains collaborateurs usés : passage à mi-temps, exercice d'une mission de tutorat...,
- Mise en place de compte épargne temps, PERCO, etc,
- Bonification des congés pour ancienneté,
- Etc.

Un recueil des éléments annuels de cette capitalisation sera établi et communiqué aux entreprises.

Cette instance établira un suivi du plan d'avancement de la politique pénibilité dans les ESH et déterminera les objectifs cibles à atteindre dans la profession.

Ainsi chacune des actions prévues au niveau de la branche au titre des articles 5.1 et 5.2 du présent accord fera l'objet d'objectifs chiffrés dont la réalisation sera mesurée.

Globalement la branche se fixe comme objectif d'accompagner toutes les entreprises pour ramener le taux d'exposition si possible en deçà de 50 %.

La mission handicap ESH sera partie prenante du fonctionnement de cet observatoire avec l'accord de l'AGEFIPH.

7.2

Autres Indicateurs suivis au niveau national

Nombre d'incapacités d'origine professionnelle (AT, Maladie) de 10 à 20 %,

Nombre d'incapacités d'origine professionnelle (AT, Maladie) de plus de 20 %,

Liste des emplois concernés par les incapacités d'origine professionnelle,

Nombre de salariés victimes d'agressions physiques externes,

Nombre de salariés victimes d'une pénibilité à caractère collectif propre aux métiers HLM, induits par les incivilités.

Tableau de suivi des emplois

Facteurs de pénibilité / Emplois	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Nombre de salariés ETP
Emploi A					
Emploi B					
Emploi C					

Article 8 Durée et extension de l'accord

8.1 L'accord est conclu pour une durée de trois ans et fera l'objet de bilan annuel d'avancement en commission paritaire concernant la réalisation des objectifs chiffrés.

8.2 Les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable que l'accord de branche.

8.3 Les deux parties demandent l'extension du présent accord au Ministère du travail et d'ici le 31 décembre 2011 compte tenu du calendrier imposé par le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011.

Article 9

Ouverture d'une nouvelle négociation sur les risques psychosociaux non traités dans le présent accord (stress, etc.)

Le présent accord ne prend en compte qu'une première partie des risques psychosociaux identifiés par le rapport Franchir, ceux à caractère collectifs liés aux incivilités qui constituent une spécificité des métiers en contact client comme les métiers HLM.

Aussi les deux parties décident d'ouvrir, début 2012, à la demande des organisations syndicales, une nouvelle négociation pour prendre en compte l'ensemble des risques :

- L'intensité du travail et temps de travail, l'organisation du travail,
- Les exigences émotionnelles, le stress,
- L'autonomie,
- Les rapports sociaux,
- Les conflits de valeurs,
- L'insécurité de la situation de travail,
- Etc.

Une deuxième étude sera lancée avec un consultant sur la base d'un cahier des charges (reprenant les risques ci-dessus) adopté en commission paritaire au plus tard en janvier 2012.

Annexe : Guide à l'attention des entreprises

Boîte à outil du Ministère : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>

a) Principaux textes

a.1) Mesures de prévention

Article L 4121-1 (Modifié par Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 61)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1^o Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2^o Des actions d'information et de formation ;
- 3^o La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

a.2) Principes généraux de prévention

Article L. 4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1^o Éviter les risques ;
- 2^o Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3^o Combattre les risques à la source ;
- 4^o Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5^o Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6^o Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7^o Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8^o Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9^o Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

a.3) Évaluation

Article L. 4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

a.4) Rôle des salariés

Article L. 4122-1

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

b) Manutention manuelle

Article R. 4541-5 Crée par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsque la manutention manuelle ne peut pas être évitée, l'employeur :

1^o Évalue les risques que font encourir les opérations de manutention pour la santé et la sécurité des travailleurs ;

2^o Organise les postes de travail de façon à éviter ou à réduire les risques, notamment dorso-lombaires, en mettant en particulier à la disposition des travailleurs des aides mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en œuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité

Publics concernés : entreprises de cinquante salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Objet : application de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en ce qui concerne les accords de prévention de la pénibilité.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012 ; certaines formalités pourront néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

Notice : l'article 77 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couvertes par un tel accord.

Le présent décret précise le seuil de salariés exposés au-delà duquel de tels accords ou plans d'action sont obligatoires ainsi que le contenu de ces derniers.

Références : les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-29 à 138-31 et L. 242-1 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;

Vu le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 11 mai 2011 ;

Vu l'avis du conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole en date du 12 mai 2011 ;

Vu l'avis de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 13 mai 2011,

Décrète :

Art. 1^{er}. - Il est créé au sein du chapitre VIII ter du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale (partie réglementaire, Décrets) une section 2 ainsi rédigée :

«Section 2

«Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

«Art. D. 138-26. - La proportion minimale de salariés mentionnée à l'article L. 138-29 est fixée à 50 % de l'effectif, apprécié dans les conditions prévues à l'article D. 138-25.

«Art. D. 138-27. - L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article traite :

1^o «D'au moins l'un des thèmes suivants :

a) «La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;

b) «L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

2^o «En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

a) «L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

b) «Le développement des compétences et des qualifications;

c) «L'aménagement des fins de carrière ;

d) «Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

«Art. D. 138-28. - L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. «Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel.»

Art. 2. - Sous réserve des dispositions de l'article 2 du décret du 7 juillet 2011 susvisé, le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Art. 3. - Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

François Fillon

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Xavier Bertrand

Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale

Publics concernés : entreprises de cinquante salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Objet : application de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en ce qui concerne la pénalité due pour défaut d'accord ou de plan d'action de prévention de la pénibilité.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012 ; certaines formalités pourront néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

Notice : l'article 77 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couvertes par un tel accord, ainsi qu'une pénalité financière à défaut.

Le présent décret précise les conditions d'application de cette pénalité. À l'issue d'une phase contradictoire de six mois au plus au cours de laquelle l'entreprise ne respectant pas ses obligations sera appelée à s'y conformer, la pénalité sera décidée, à défaut de régularisation, par le DIRECCTE et sera due par l'entreprise tant que sa situation demeurera irrégulière.

Références : les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-29 à L. 138-31 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 11 mai 2011 ;

Vu l'avis du conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole en date du 12 mai 2011 ;

Vu l'avis de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 13 mai 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Art. 1^{er}. - Il est créé au sein du chapitre VIII ter du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale (partie réglementaire, Décrets en Conseil d'Etat) une section 2 ainsi rédigée :

«Section 2

«Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

«Sous-section 1

«Procédure

«Art. R. 138-32. - L'employeur détermine la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis en application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Il la consigne en annexe du document unique d'évaluation des risques mentionné à l'article R. 4121-1 du même code.

«Cette proportion est actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

«Art. R. 138-33. - Le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 138-31 est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

«Art. R. 138-34. - Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou par un plan d'action répondant aux conditions définies par l'article L. 138-30, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

«L'employeur communique à l'inspection du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'accord conclu, le plan d'action élaboré ou les modifications apportées à ces documents dans le délai imparti. À défaut, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité.

«À sa demande, il peut être entendu.

«Art. R. 138-35. - À l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 et en fixe le taux au regard des critères suivants, compte tenu de la situation de l'entreprise, et, si celle-ci compte moins de trois cents salariés, de l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche :

1^o «Les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité ;

2^o «Les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

«Sous-section 2

«Pénalité

«Art. R. 138-36. - Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité, dans un délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 138-34. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont dépend l'employeur.

«Art. R. 138-37. - La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas les obligations mentionnées aux articles L. 138-29 à L. 138-31 à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action prévu par les mêmes articles.

«La pénalité, calculée par application du taux notifié par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi aux rémunérations ou gains mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 138-29, est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont il dépend, à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales.»

Art. 2. - Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Toutefois, les formalités prévues aux articles R. 138-32 et R. 138-33 du code de la sécurité sociale sont valablement accomplies dès sa publication.

Jusqu'à leur expiration et dans la limite de trois ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, les accords ou plans d'action existant à la date de publication du décret prévu par l'article L. 138-30 du code de la sécurité sociale valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par ce texte.

Art. 3. - Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 juillet 2011,

François Fillon

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Xavier Bertrand

Contrat de génération

Accord du 30 septembre 2013

[Étendu par arr. 20 déc. 2013, JO 26 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT SP ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CGC ;

FSPSS ;

FO.

Préambule

Les parties ont souhaité s'inscrire dans le cadre fixé par la nouvelle politique publique des contrats de génération (loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013) qui introduit une nouvelle dimension intergénérationnelle aux actions à conduire au sein des entreprises en faveur du développement de l'emploi des seniors, du recrutement de jeunes et de la mixité des emplois.

Elles réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié quel que soit son âge, son niveau de qualification. Elles rappellent leur attachement à la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Cet engagement s'inscrit dans le prolongement de l'accord étendu du 3 juillet 2009 relatif à la «non-discrimination et au développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les esh, à l'égalité Hommes/Femmes, à l'emploi des seniors et aux mesures d'accompagnement à la gestion des carrières».

Au surplus, cet engagement poursuit la démarche engagée par la branche dans le domaine de la santé au travail. Celle-ci a d'ores et déjà débouché sur la conclusion, en décembre 2011, d'un accord étendu relatif à la prévention de la pénibilité dans les entreprises sociales pour l'habitat ainsi qu'à la poursuite des actions entreprises pour la mise en œuvre de l'accord collectif également étendu en 2006 sur l'emploi des personnes en situation d'handicap (Convention AGEFIPH - esh).

Enfin, en parallèle, les deux parties négocient un accord sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail. Une enquête sur la qualité de vie au travail a été diligentée auprès de l'ensemble des salariés de la branche. En soi, il s'agit d'ores et déjà d'une initiative sociale innovante de nature à préfigurer une prise en compte exhaustive, opérationnelle et raisonnée de cette thématique dans un accord de branche.

C'est dans ce cadre favorable au dialogue social que les deux parties entendent confirmer et approfondir les engagements pris antérieurement (accords de 2009 et 2011) afin de leur donner un caractère durable, compte tenu du souhait respectif de les voir inscrire dans une démarche de responsabilité sociale des entreprises, thème par ailleurs largement développé au sein des Entreprises Sociales pour l'Habitat.

Le présent accord comprend un certain nombre d'objectifs notamment en matière d'emplois de jeune de moins de 26 ans et plus particulièrement afin de lutter contre la précarité de leur situation au sein des entreprises.

S'agissant d'un accord de branche, les objectifs visés constituent des minima, les ESH, parties prenantes à cet accord, pouvant pour chacune d'elles faire davantage.

À cet égard, il convient de rappeler que l'Union Sociale pour l'Habitat s'est engagée dès le 30 novembre 2012 à un objectif de création de 2000 emplois d'avenir sur 3 ans (accord signé avec l'État). La fédération des ESH représente environ 50 % du patrimoine HLM géré. Par conséquent, son potentiel de recrutement s'élève à 1000 emplois d'avenir. La Fédération entend aider et accompagner les entreprises dans cette démarche en organisant des formations d'intégration au profit des jeunes en emploi d'avenir.

La réussite du présent accord implique que chacun se projette dans un fonctionnement différent remettant en cause l'organisation de l'entreprise, la gestion des carrières et les postes de travail. C'est ainsi que les parties entendent manifester à travers leurs engagements, leur volonté de développer des outils destinés à lutter contre la précarité des jeunes dans leur accès à un premier emploi tout en favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.

Les données mentionnées dans le présent accord relèvent du rapport de branche de 2012, données 2011.

I. Priorités de la branche dans la gestion des âges

Article 1

Éléments du diagnostic (en application des articles L. 5121-10 et L. 5121-12)

En application des articles L. 5121-10 et L. 5121-12 et D. 5121-27 du code du Travail, les esh et les organisations syndicales représentatives au niveau national de la branche partagent un même diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans leur branche.

On retrouve le détail du diagnostic dans les rapports annuels de branche qui incluent les résultats de l'observatoire des métiers et ses effectifs. Ce diagnostic détaillé sera déposé auprès des services de l'État avec le présent accord.

La population des salariés des esh se caractérise par une moyenne d'âge de 44 ans, avec un âge médian de 45 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un niveau relativement trop étroit pour les plus jeunes, et notamment dans la tranche d'âge des moins de 26 ans qui représente seulement 3,4 % des effectifs (3,5 % en 2009).

61,4 % des salariés employés dans la branche appartenaient à la tranche d'âge 35-54 ans dont 29,1 % pour les 35-44 ans et 32,3 % pour les 45-54 ans et enfin 15,4 % des salariés étaient âgés de 55 ans et plus.

Depuis lors, il convient de faire remarquer que la part des seniors âgés de 55 ans et plus a progressé puisqu'elle passe à 16,4 % en 2011. L'objectif de maintien dans l'emploi des seniors pris en 2009 (accord esh du 3 juillet) a donc été tenu.

Il apparaît que la pyramide des âges de la branche présente un taux d'emploi des jeunes certes faible mais qui peut être contrebalancé dans un délai de trois ans par un nombre important de départs à la retraite et par conséquent d'embauchés.

L'évolution des emplois et des métiers de la branche se traduira donc par des besoins futurs en recrutement à l'horizon 2016/2020, les besoins en recrutement pourraient porter sur 1000 personnes en moyenne par an d'ici 2020. L'enjeu du renouvellement des compétences est déterminant.

Dans cette perspective, il devient essentiel de recruter des jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans pour des personnes reconnues travailleur handicapé sans néanmoins se priver de la compétence et du savoir-faire de salariés plus âgés, afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les mesures relatives au contrat de génération, qui s'inscrivent dans le cadre de démarches déjà engagées par la branche, combinées aux engagements de l'Union Sociale pour l'Habitat auxquels s'associe la branche en matière d'emplois d'avenir, contribueront à atteindre ces objectifs.

En considération des pyramides d'âge par métier, c'est la totalité des métiers et prioritairement les emplois de gardiens d'immeubles, dont la préservation doit être assurée, qui seront concernés. C'est ainsi que les personnels d'immeubles de 54 ans et plus se sont renforcés au cours de ces dernières années puisqu'ils représentent 21,9 % des effectifs en 2011 contre 19,2 % en 2009.

Concernant ce secteur d'activité plus particulièrement exposé, les principaux risques de pénibilité ont été identifiés à l'occasion de l'étude préalable, menée par la branche en 2009, préalablement à la signature de l'accord qui a été étendu depuis lors. C'est pourquoi les parties conviennent que cette étude constitue le volet diagnostic du présent accord en termes de pénibilité pour la branche et chacun pourra s'y référer.

Enfin, il est précisé que dans les métiers des personnels d'immeubles, les jeunes de moins de 26 ans sont encore très peu représentés (1,2 % des effectifs). De plus, ces métiers sont occupés majoritairement par des hommes, toutes tranches d'âges confondues. Il y aura lieu de remédier à ce déséquilibre.

En second lieu, les emplois administratifs, techniques et commerciaux sont également ouverts aux jeunes, sans exclusive, étant précisé que pour beaucoup de ces métiers les jeunes disposent du savoir faire mais manquent d'expérience et de connaissance du fonctionnement de l'entreprise ainsi que de ses valeurs.

Article 2 Entreprises concernées

Le présent accord national concerne les entreprises définies ci-dessous en application des textes relatifs aux contrats de génération.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

En application de l'article L. 5121-8 du code du Travail, il permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés, de bénéficier de l'aide de l'État mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'État dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du Travail.

Enfin, en application de l'article L. 5121-9 du code du Travail, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du Travail, et dont l'effectif est au moins égal à trois cents salariés ont l'obligation d'être couverte, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou, en cas d'échec de la négociation de l'accord collectif, d'élaborer un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-11 et suivants du code du Travail.

Les actions et mesures prévues par le présent accord doivent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

N.B : Si l'entreprise de moins de 300 salariés applique un accord de branche et si elle souhaite bénéficier de l'aide prévue par la loi, il est précisé qu'avant d'adresser sa demande à Pôle Emploi, elle doit effectuer un diagnostic préalable et le transmettre à la DIRECCTE.

Les parties conviennent que l'entreprise concernée pourra alors s'appuyer sur le rapport annuel de branche ESH et sur son propre «DIS RH» établi par la fédération, qui comporte les pyramides d'âges et tous les éléments statistiques la concernant.

Article 3 Tranches d'âges prioritaires

Compte tenu du diagnostic ci-dessus, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 26 ans et/ou de moins de 30 ans reconnus travailleur handicapé conformément au décret du 15 mars 2013.

S'agissant des salariés seniors, la branche se donnera comme priorité de recruter des salariés de 50 ans et plus dans le cadre, notamment, de contrat de professionnalisation, (accord esh du 3 juillet 2009) et privilégiera le maintien dans l'emploi des personnes présentes de 55 ans et plus.

Article 4 Objectifs chiffrés

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous devra être appréciée au regard de l'évolution globale du volume d'activité des entreprises de la branche. À ce sujet, 3.000 embauches CDI en ETP ont été réalisées au cours de l'année 2011. Il s'agit de la donnée de référence pour l'engagement ci-après (4.1). Par ailleurs, l'effectif global pris en compte dans le cadre de nos engagements est de 31.000 ETP dans la branche.

Article 4.1 Engagement de la branche : Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

En 2010, les salariés âgés de moins de 26 ans représentaient 3,4 % des effectifs des entreprises de la branche.

Durant la période de la convention, les esh s'engagent à réserver 5 % des recrutements annuels soit 150 embauches en CDI ETP sur le total. Ces embauches en CDI profiteront à des jeunes de moins de 26 ans et/ou des jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés, soit de manière directe, soit au terme d'un contrat CDD effectué dans l'entreprise (alternance, apprentissage, emplois aidés, etc...).

Article 4.2 Engagement de la branche : Accroissement de la présence de jeunes au sein des effectifs

Sur la durée de l'accord, les signataires se fixent comme objectif de porter à 5 % la part totale des jeunes de moins de 26 ans et/ou des jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés, ce compris les embauches au moyen des dispositifs existants : contrats de professionnalisation, d'apprentissage et emplois aidés... Au terme de l'accord, cela devrait correspondre à un total de 1550 salariés ETP sur la base de 31 000 salariés.

En conséquence, la branche des esh se fixe comme objectif de porter à 5 % des effectifs de la branche la part totale des salariés de moins de 26 ans et des jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés quel que soit le type de contrat de travail, y compris contrat aidé.

Dans les entreprises concernées par le présent accord, la part des jeunes de moins de 26 ans et des jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés doit atteindre 5 % des effectifs ou augmenter de 1,6 % au moins pendant la durée du présent accord (sur la base des données 2012 qui seront identifiées à l'occasion de la réunion de la commission de suivi de novembre 2014).

Article 5 Sensibilisation des entreprises à la gestion des âges et dispositifs d'accompagnement

Il est préconisé pour chaque entreprise de formuler une politique favorable à la gestion de tous les âges, supportée par une organisation et des conditions de travail adéquates et relayées par des pratiques managériales et de GRH cohérentes (recrutement, mobilité, formation...).

La gestion des âges permet ainsi de :

-
- mieux préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;
 - anticiper les modalités de gestion des carrières, notamment de seconde partie de carrière et de réorientation des parcours professionnels ;
 - miser sur la diversité des générations et le partage intergénérationnel pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétences et d'expériences et de valeurs dans l'entreprise.

Les signataires considèrent que le rôle de la branche, dans le dispositif «contrat de Génération» consiste notamment à :

1. Inciter les entreprises, en particulier les PME et les TPE, à l'intérêt de mettre en œuvre une gestion active des âges.

La fédération sera chargée d'inciter les entreprises de la branche et de ses salariés en leur apportant les éléments destinés à promouvoir l'intérêt du recrutement des jeunes et du maintien dans l'emploi des seniors au sein de l'entreprise (aides et outils mis en place dans le cadre du contrat de génération).

2. Créer les conditions favorables à la gestion des âges en rappelant les outils d'accompagnement mis à la disposition des entreprises.

Ces outils (DIS RH) ont pour objet de les aider à établir le diagnostic de leur situation démographique au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise, de les accompagner dans le recrutement des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors afin de faciliter la transmission des savoirs et compétences.

Il s'agira pour la Fédération de mettre les outils à la disposition des entreprises, et en particulier des PME, leur permettant notamment d'analyser la pyramide des âges dans l'entreprise, d'identifier les compétences-clés et les prévisions de départ à la retraite, d'élaborer et de mettre en œuvre les plans d'actions appropriés. Une réunion annuelle RH sera essentiellement dédiée à ces questions durant les 3 années à venir.

3. Recueillir et diffuser les bonnes pratiques des entreprises en matière d'insertion durable des jeunes, de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors, de coopération intergénérationnelle et de transmission des compétences et du savoir-faire.

Les actions visées ci-dessus se traduisent notamment par la mise à disposition, via les sites internet de la fédération, des documents et des outils visés au présent accord.

Ces documents et outils sont également repris dans le cadre d'autres actions engagées par la Fédération, prenant en compte les problématiques d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, mixité des emplois, égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche tout au long de la carrière, en particulier pour les personnes en reconnu travailleur handicapé dans le cadre du partenariat AGEFIPH - esh.

II. Insertion durable des jeunes

Article 6 Modalités d'intégration des jeunes dans les entreprises

Article 6.1 Recrutement et tutorat des jeunes salariés

Finalité

Afin d'équilibrer la pyramide des âges dans la branche et d'atteindre l'objectif de recrutement fixé à l'article 4.1, il s'agit de renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes et d'accompagner les entreprises, notamment les PME, dans les procédures d'insertion et de recrutement des jeunes.

Actions mises en œuvre :

- Communiquer sur les métiers et emplois de branche (création d'une école de la proximité autour d'un organisme en lien avec la branche ayant un fonctionnement paritaire) en faisant évoluer les dispositifs fédéraux existants sur la formation et la reconversion au métier de gardien d'immeuble,
- Favoriser l'intégration des jeunes en termes d'accès à l'emploi, de mobilité, de restauration, de logement, etc...,
- Mettre en œuvre un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son tuteur et le cas échéant son parrain.

Pour ce faire, il y a lieu de promouvoir la fonction tutorale et celle de parrain.

Le développement du tutorat, notamment au profit des collaborateurs en fin de carrière, constitue un élément majeur de la reconnaissance de leurs compétences. Les parties s'accordent à penser que l'exercice de cette mission de tuteur nécessite que le collaborateur suive une formation spécifique au tutorat, formation prise en charge par l'OPCA de la Branche. L'implication que demande cette mission nécessitera d'examiner son impact en termes de charge de travail.

Réussir l'intégration d'un nouveau collaborateur, c'est lui faire partager la culture de l'entreprise, lui donner les moyens d'être rapidement opérationnel dans son emploi et de le sécuriser. Pour cela, les ESH mettront en œuvre le principe d'un accueil individualisé qui s'appuiera notamment sur les concepts de parrain et/ou de tuteur.

On peut concevoir ces missions de la façon suivante :

Le tuteur (référent métier) accompagne et forme le nouvel embauché aux procédures et aux outils professionnels liés au métier. Des points d'échanges à mi-parcours entre le tuteur (référent métier) et le manager mais aussi la Direction des Ressources Humaines sont organisés afin de mesurer la progression.

Un parrain (référent culturel et organisationnel) est nommé, sans lien avec la direction de rattachement du filleul. Son rôle est de présenter l'organisation de l'entreprise, son histoire, sa culture et ses valeurs, son environnement et ses orientations stratégiques. Il assure le rôle de facilitateur et doit s'assurer que le nouvel arrivant s'imprègne peu à peu des processus clés et du fonctionnement interne.

Actions à la charge de la Fédération :

- À cet effet, la fédération mettra en place dès 2014 une formation «Tuteur - Méthodologie et Comportemental du Tuteur» à laquelle toutes les personnes concernées des esh pourront participer,
- Structuration d'un réseau esh des tuteurs,
- Crédit de fiches pratiques d'informations (exemple : accès au logement, etc...)

Article 6.2

Perspectives de recours aux contrats d'insertion en alternance et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Finalité

Depuis plusieurs années, la branche des esh définit une politique ambitieuse d'insertion professionnelle auprès des jeunes à travers les contrats en alternance, c'est ainsi que l'on comptait 234 contrats d'insertion en alternance signés en 2011 ; les esh poursuivront dans ce sens.

Ces contrats constituent pour nos entreprises, une réponse adaptée à leurs besoins en compétences et en qualifications et, pour les jeunes, un moyen adapté d'accès à un premier emploi.

Actions mises en œuvre

- Poursuivre et amplifier les opérations visant au développement des contrats de professionnalisation et des emplois d'avenir avec l'OPCA (information sur les dispositifs et outils accessibles aux entreprises, etc.),
- Développement de référents pour les stagiaires (au titre des conditions de recours aux stages).

III. Emploi des seniors

Article 7

Aménagement des fins de carrière et d'une transition activité/retraite

Finalité

Il s'agit de «re-sensibiliser» les entreprises et les salariés à l'intérêt de maintenir les seniors dans l'emploi (gestion de la deuxième partie de carrière).

Il s'agit également de faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite, notamment dans le cadre de dispositifs d'aménagement du temps de travail au bénéfice des salariés en fin de carrière.

Actions mises en œuvre

Durant l'année 2014, les entreprises devront mettre en œuvre des actions pertinentes dans les domaines suivants : Recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;

Organisation de la coopération intergénérationnelle ;

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (aménagements des conditions de travail, aménagements du temps de travail, dispositif du compte épargne temps, etc...).

Les engagements en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors inclus dans le présent accord portent sur ces cinq domaines d'actions.

Des fiches de bonnes pratiques seront réalisées sur chacun de ces thèmes.

Article 8

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors dans l'entreprise

En 2009, les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 15 % des effectifs des entreprises de la branche. Il est

de 16,4 % en 2011.

Dans le cadre du présent accord, l'objectif est porté à 17 % soit 5270 salariés ETP sur la base de 31 000 salariés.

Finalité

L'accord du 3 juillet 2009 avait pour objet de faciliter les procédures de recrutement des seniors.

Pendant la durée du présent accord les esh s'engagent à réserver 5 % des recrutements annuels, soit 150 embauches ETP au profit des seniors (salariés âgés de 50 ans et plus) sous toutes formes de contrats.

Article 9 Anticipation des évolutions professionnelles

Finalité

Il s'agit de créer des moyens permettant au salarié de diversifier son activité lors de sa deuxième partie de carrière, voir d'envisager des mobilités professionnelles.

L'accord du 3 Juillet 2009 place l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière au cœur de cette anticipation.

Les formations esh relatives à l'entretien de deuxième partie de carrière, créées par cet accord, ont été largement utilisées par les entreprises.

Actions mises en œuvre

— Relancer et valoriser la participation des entreprises aux formations organisées par la fédération des esh sur les entretiens de seconde partie de carrière ;

— Atteindre l'objectif d'une couverture à 100 % de la population éligible aux entretiens de seconde partie de carrière.

Article 10

Développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation professionnelle

Finalité

La combinaison des mesures issues de l'accord formation de 2003 et de l'accord 2009 a permis de faire progresser significativement le nombre des salariés de plus 45 ans bénéficiaires de formations financées par l'OPCA dans le cadre du DIF prioritaire notamment.

Il s'agit de maintenir cette priorité au profit des salariés de cette tranche d'âge dans la branche.

Actions mises en œuvre :

— Maintien des proportions atteintes en 2012 pour les salariés seniors accédant aux dispositifs de formation financés par l'OPCA,

— Poursuite de l'objectif de 50 % de la population éligible à bénéficier d'un DIF ou d'une période de professionnalisation.

Article 11

Prévention de la pénibilité et amélioration des conditions de travail

Finalité

Il s'agit d'inciter les entreprises à renforcer ou mettre en œuvre une politique visant à prévenir les risques professionnels, à améliorer la qualité de vie au travail, et plus particulièrement supprimer ou réduire la pénibilité physique ou les risques psychosociaux.

Actions mises en œuvre :

— En application de l'accord national de 2009, les diagnostics individuels de pénibilité prévus dans l'accord de 2011 seront poursuivis et accrus.

IV. Transmission des savoirs et des compétences

Article 12 Identifier les compétences-clés dans la branche

Finalité

Les compétences-clés sont les compétences dont la préservation est stratégique.

Il peut s'agir de métiers en tension, de compétences et métiers constituant le cœur d'activité des entreprises ou bien de compétences rares ou nécessaires pour des métiers soumis à des transformations à venir.

Actions mises en œuvre :

— La mise en place de référents pourra se traduire par la possibilité donnée aux entreprises de mettre en place sur

la base du volontariat des binômes de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes recrutés.

— Les jeunes pourront dans ce cadre assurer du tutorat auprès des seniors notamment sur les TIC. À cet égard, il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes sur la base du volontariat.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

L'idée du «tutorat inversé» est de «missionner», sur la base du volontariat, les collaborateurs dits «jeunes» pour accompagner les collaborateurs dits «âgés» dans l'usage des nouveaux systèmes d'information. Cela repose sur le fait que chacun a quelque chose à apprendre de l'autre.

Au-delà de l'acquisition de nouvelles compétences pour les collaborateurs dits «âgés», l'objectif est de renforcer les liens entre les deux publics et de créer des clés de compréhension tant en termes de fonctionnement, de centres d'intérêts, de mode de communication, de rapport à l'entreprise.

Article 13 **Accompagner la transmission des savoirs et compétences-clés**

Finalité

La transmission des savoirs et du savoir-faire propres à chaque entreprise constitue un enjeu majeur du dispositif «contrat de génération».

Cette transmission doit cibler tous les salariés de l'entreprise quel que soit leur âge.

Moyens proposés :

- Proposer des formations esh relatives aux outils facilitant la transmission des compétences dans l'entreprise,
- Recueillir et diffuser de bonnes pratiques en matière de transmission intergénérationnelle.

Article 14 **Mesures pour assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité des emplois**

Finalité

Il s'agit de développer et de renforcer les actions favorisant la mixité professionnelle dans tous les métiers. Celles-ci s'appuieront sur les engagements déjà souscrits par la branche et les entreprises. Elles portent sur l'accès à l'emploi mais aussi sur le déroulement de carrière.

Actions mises en œuvre :

- Le DIS RH remis par la Fédération à chacune des sociétés comportera des indicateurs en lien avec le DIS RSE ;
- Un indicateur de suivi des entretiens de retour après congé de maternité pour les femmes, et congés familiaux, sera mise en place (cf. article II 2.1 de l'accord de 2009 ci-après rappelé) :
«Article - II 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 ;

De cas d'hospitalisation du conjoint en cas d'affectation 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.

À l'issue d'un délai maximum de 12 mois après le retour, le réexamen de la situation d'équité homme/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.»

V. Suivi et évaluation de l'accord

Article 15

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements souscrits - modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation (art. L. 5121-11)

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord à compter de son entrée en vigueur. Toutefois pour tenir compte des délais inhérents à son application, les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi sur les années civiles 2014, 2015 et 2016.

Chaque année, la commission paritaire nationale se réunira en novembre afin de suivre l'application du présent accord, la première réunion devant se tenir en 2013.

La première réunion portera sur des questions de méthode, de contenu et d'exploitation statistique :

Aujourd'hui, les évolutions au sein des entreprises ne peuvent être définies de manière fiable qu'à partir des données extraites du rapport annuel de branche ESH alors que ce dispositif ne paraît pas bien adapté au suivi du présent accord. Pour ce faire, il devra être enrichi par de nouvelles informations détaillées à fournir par les sociétés.

Il convient en effet, de déterminer les données statistiques afférentes aux engagements pris et subséquemment d'élaborer un questionnaire spécifique à adresser aux entreprises afin de disposer d'une remontée d'éléments cohérents et réconciliables.

Il appartiendra à la commission qui se réunira en novembre 2013 d'arrêter les principes du questionnaire pour suivre notamment la mise en œuvre des articles 4, 7 et 8 du présent accord. À cet effet, tout devra être mis en œuvre pour faciliter la conversion des engagements pris en pourcentages par des remontées en nombre de bénéficiaires au sein des entreprises afin de disposer d'une lecture concrète pour tous.

C'est pourquoi les engagements du présent accord ont été retenus en pourcentages et en nombres. Pour la conversion pourcentages/nombres, le dénominateur est le total des effectifs de la branche.

Pour des facilités de calcul, il a été arrêté à 31 000 salariés dans le présent accord. Il évoluera en fonctions des données annuelles communiquées par les ESH.

Par ailleurs, la commission proposera une définition et un contenu au statut des tuteurs (mission, accompagnement, reconnaissance, etc...). Ces actions pourront être éligibles à un financement d'Uniformation. La définition du tuteur sera annexée au présent accord au 31 décembre 2013 au plus tard.

Les réunions annuelles 2014, 2015 et 2016 porteront sur les missions de suivi :

La commission paritaire suivra l'application de l'accord en particulier au niveau des entreprises de 50 à 300 salariés n'appartenant pas à un groupe. Elle étudiera les conditions de mise en œuvre, le cas échéant proposera des mesures pour préciser le contenu du présent accord, notamment au regard de ces engagements chiffrés. Les chiffres pourront être reprécisés en fonction du rapport RH 2012.

Elle établira le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord conformément au contenu fixé par décret en Conseil d'État.

La commission établit le bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord, transmis à la Direction Générale du Travail.

Indicateurs retenus

Les indicateurs annuels retenus pour le suivi et l'évaluation du présent accord sont notamment les suivants sans que cette liste n'ait un caractère exhaustif :

nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés par an (CDD, CDI....),

nombre de contrats de professionnalisation ou autres contrats pour les 50 ans et plus et les seniors,

nombre de diagnostics pénibilité réalisés par les entreprises,

nombre de tuteurs intergénérationnels mis en place dans les esh,

nombre de binômes de compétences.

Article 16

Modalités de publicité auprès des salariés

L'information sera mise en place par la Fédération des esh par l'envoi de la présente convention à toutes les entreprises et sa mise en ligne sur internet. La publicité de l'accord sera également organisée par les organisations de salariés signataires de l'accord.

VI. Dispositions relatives à l'accord

Article 17 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable que l'accord de branche.

Article 18 Dépôt

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.

Récapitulatif

Thèmes	Dispositions applicables
Modalités de mise en œuvre de l'accord de branche	Accord de branche étendu, applicable à compter de l'arrêté d'extension dans les ESH de 50 à moins de 300 salariés
Modalités d'attribution de l'aide	Aide versée par Pôle Emploi Constitution de binôme associant un jeune embauché et un senior présent dans l'entreprise (57 ans et plus ou 55 ans et plus si travailleur handicapé) ou embauché (55 ans et plus) Demande effectuée auprès de Pôle Emploi dans les 3 mois qui suivent le début d'exécution du contrat du jeune
Entreprises concernées par l'accord de branche	1. Entreprise de 50 à moins de 300 salariés : application de l'accord de branche à compter de son extension 2. Entreprise (ou groupe) de plus de 300 salariés : obligation de négociation d'un accord ou plan d'actions au niveau de l'entreprise ou du groupe
Diagnostic au niveau de la branche (article 1)	Les négociations concernant le contrat intergénérationnel se sont basées sur les données issues du rapport de branche 2012 (données 2011). Ledit rapport de branche constitue le diagnostic préalable à la définition des engagements de la branche, complété par l'accord de branche du 3 juillet 2009 relatif à la «non-discrimination et au développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les esh, à l'égalité Hommes/Femmes, à l'emploi des seniors et aux mesures d'accompagnement à la gestion des carrières» et par l'accord de branche de décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité.
Diagnostic au niveau de l'entreprise (article 2)	Pour mettre en œuvre au niveau de l'entreprise les dispositions de l'accord de branche, chaque entreprise doit réaliser au préalable un diagnostic. Les éléments de ce diagnostic sont inclus dans le Dossier Individuel de Situation fourni annuellement par la Fédération des ESH. Données à fournir : - pyramide des âges - caractéristiques des jeunes et salariés âgés et évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années disponibles - prévisions de départ à la retraite - perspectives d'embauches - compétences dont la préservation est considérée comme essentielle dans l'entreprise («compétences clés») - conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité telles qu'identifiées dans l'accord ou plan d'actions pénibilité - identification des métiers dans lesquels la proportion des femmes et des hommes est déséquilibrée
Personnes concernés	- Jeunes de moins de 26 ans ou moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés - Salariés de plus de 50 ans en terme de recrutement et de plus de 55 ans en terme de maintien dans l'emploi

Données chiffrées de la branche des ESH pour 2011 (cf. Rapport de branche 2012)	
Effectif total de la branche	31.000

Données chiffrées de la branche des ESH pour 2011 (cf. Rapport de branche 2012)	
Jeunes	Effectif moins de 25 ans : 1.054 ETP % moins de 25 ans : 3.4 %
Seniors	Effectif 55 ans et plus : 5.084 ETP % 55 ans et plus : 16.4 %

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes (moins de 26 ans et moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés)	
Recrutements annuels en CDI	5 % des recrutements annuels doivent concerner des jeunes soit 150 embauches de jeunes en CDI (ETP)
Modalités de recrutement	Tous types de contrats Recrutements directs, recrutement à l'issue d'un CDD effectué au sein de l'entreprise (tout type de CDD y compris contrat aidé)
Effectif des jeunes en CDI au niveau de la branche	Les jeunes doivent représenter 5 % de l'effectif global des ESH soit 1.550 salariés ETP (sur la base d'un effectif global de 31.000)
Effectif des jeunes en CDI au niveau des entreprises concernées par le présent accord	Dans les entreprises concernées par le présent accord, la part des jeunes doit atteindre 5 % des effectifs de l'entreprise ou augmenter de 1,6 % au moins pendant la durée du présent accord (sur la base des données 2012 qui seront identifiées à l'occasion de la réunion de la commission de suivi de novembre 2014).
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un accueil individualisé qui s'appuiera notamment sur les concepts de parrain et/ou de tuteur - Organisation de points d'échanges à mi-parcours entre le tuteur (référent métier) et le manager mais aussi la Direction des Ressources Humaines - Communication sur les métiers et emplois de la branche - Création d'une École de la proximité - Poursuite des formations proposées par la Fédération des ESH et adaptation constante des contenus aux besoins des organismes et aux évolutions des métiers - Poursuite des partenariats visant au reclassement de salariés sur le métier de gardien - Développement du tutorat et du parrainage des jeunes
Recrutements en alternance, emplois d'avenir et stagiaires	<ul style="list-style-type: none"> - Développer le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation et emplois d'avenir - Développer les référents pour l'accueil et l'accompagnement des stagiaires
Mise en place ou poursuite d'une politique de gestion des âges au sein de l'entreprise	<p style="text-align: center;">Thèmes de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation du travail et conditions de travail - pratiques managériales - GPEC : recrutement, mobilité, formation, etc... <p style="text-align: center;">Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faciliter la transmission des savoirs et des compétences - recueillir et diffuser de bonnes pratiques - développer la coopération intergénérationnelle

Engagements en faveur de l'emploi des seniors (55 ans et plus)	
Recrutements annuels en CDI	5 % des recrutements annuels doivent concerner des seniors soit 150 embauches de seniors en CDI (ETP) (salariés âgés de 50 ans et plus)
Modalités de recrutement	Tous types de contrats
Effectif des seniors en CDI	Les seniors doivent représenter 17 % de l'effectif global des ESH soit 5.270 salariés ETP (sur la base d'un effectif global de 31.000)
Aménagements des fins de carrière et transition activité/retraite	<ul style="list-style-type: none"> - Aménagement des conditions de travail - Aménagement du temps de travail - Compte-Epargne Temps - etc..

Engagements en faveur de l'emploi des seniors (55 ans et plus)	
Anticipation des évolutions professionnelles	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diversifier l'activité des seniors - envisager des mobilités professionnelles <p>Modalités de mise en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilisation de l'entretien de seconde partie de carrière - possibilité de bénéficier de formation à l'entretien de seconde partie de carrière dispensée par la Fédération des ESH <p>100 % des seniors bénéficient d'un entretien de seconde partie de carrière</p>
Développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation	Priorité des salariés de plus de 45 ans pour l'accès au DIF prioritaire 50 % des salariés de plus de 45 ans doivent bénéficier d'un DIF prioritaire ou d'une période de professionnalisation
Prévention de la pénibilité et amélioration des conditions de travail	Réalisation des diagnostics individuels de pénibilité prévus par l'accord de branche de 2009

Transmission des savoirs et des compétences	
Identifier les compétences clés au niveau de la branche	<ul style="list-style-type: none"> - Définir au niveau de la branche les compétences dont la préservation est stratégique - Mettre en place des binômes de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes recrutés - Favoriser le tutorat inversé : les jeunes assurent la transmission de savoir faire aux seniors sur les TIC notamment
Accompagner la transmission des savoirs et compétences clés	<ul style="list-style-type: none"> - Déployer des actions de formation aux outils facilitant la transmission des compétences dans l'entreprise - Recueillir et diffuser de bonnes pratiques en matière de transmission intergénérationnelle
Égalité professionnelle et mixité des emplois	<p>Ce thème porte sur l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modification des indicateurs du Dossier Individuel de Situation RH pour évaluer l'égalité professionnelle - Création d'un indicateur de suivi des entretiens de retour après congé maternité ou familial

Engagements de la Fédération des ESH	
Communication	Déployer des actions de communication pour valoriser et faire connaître les métiers et emplois de la branche
Formation	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre l'offre de formations dans le cadre du fonds dédié - veiller à l'adaptation constante des contenus des actions de formations aux besoins des organismes et des salariés - veiller à proposer des actions de formation en lien avec les projets et enjeux de la branche - créer une action de formation à destination des salariés "tuteur" et "parrain"
Actions à mettre en œuvre et échanges de bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> - Structurer un réseau de tuteurs au sein de la branche - Créer des fiches pratiques thématiques d'informations : accès au logement, recrutement de salariés âgés, anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges, organisation de la coopération intergénérationnelle, développement des compétences et de la formation, aménagement de fins de carrière, aménagement des conditions de travail, aménagement du temps de travail, Compte-Epargne Temps, etc... - Accompagner la transmission des savoirs et compétences clés : recueillir et diffuser de bonnes pratiques en matière de transmission intergénérationnelle
Identifier les compétences clés au niveau de la branche	Définir au niveau de la branche les compétences dont la préservation est stratégique
Modification des indicateurs du DIS RH	Intégration de données supplémentaires dans le DIS RH et évolution des données existantes pour assurer le reporting des engagements prévus
Mettre en place un reporting spécifique sur la mise en œuvre du présent accord	Créer un questionnaire spécifique à destination des ESH pour assurer le reporting des engagements du présent accord

Travaux et suivi de la CPN	
Calendrier des travaux	<p>Réunions CPN à partir de novembre 2013 Ordre du jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Méthode, contenu et exploitation statistique - Valider le questionnaire pour assurer le reporting des engagements du présent accord - Définition et contenu du statut de tuteur - Définition du rôle de référent pour les stagiaires
Création d'une commission de suivi	<p>Membres : membres de la CPN Réunion annuelle de reporting sur les indicateurs et engagements chiffrés. Calendrier et ordre du jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - novembre 2014 : reporting des données 2013 - novembre 2015 : reporting des données 2014 - novembre 2016 : reporting des données 2015 <p>Sur la base des données de reporting, la Commission de suivi établit un bilan quantitatif et qualitatif</p>

Avenant n° 1 du 26 mars 2014

[Étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT SP ;

SNUHAB CGC ;

FSPSS FO.

Exposé des motifs

Les parties ont souhaité s'inscrire dans le cadre fixé par la nouvelle politique publique des contrats de génération (loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013) qui introduit une dimension intergénérationnelle aux actions à conduire au sein des entreprises en faveur du développement de l'emploi des seniors, du recrutement de jeunes et de la mixité des emplois.

La signature de l'accord national intergénérationnel, le 30 septembre 2013, est le résultat de l'engagement des partenaires sociaux de la branche des Esh sur ces thèmes.

Cet accord fixe les modalités de suivi des engagements de la branche, notamment par la création d'une commission de suivi composée des signataires de l'accord national intergénérationnel.

La première réunion de cette commission de suivi s'est tenue le 5 novembre 2013. À cette occasion, les partenaires sociaux se sont entendus pour définir le rôle du tuteur, facteur clé de réussite du dispositif.

C'est pour cette raison qu'ils ont pris la décision d'arrêter conjointement un avenant à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013 centré sur le rôle du tuteur.

Préambule

Le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre de la transmission des connaissances et compétences au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux se sont entendus pour considérer que le développement du tutorat est l'un des axes fondamentaux de l'accord de branche intergénérationnel.

Unification, OPCA de la branche des ESH, propose notamment des actions de formations financées pour accompagner les entreprises et les salariés dans la mise en place de ce dispositif.

Article 1 Les objectifs du tutorat

- Pour le salarié bénéficiaire : apprentissage opérationnel et individualisé
- Pour le salarié tuteur : reconnaissance et validation de son expertise
- Pour l'entreprise : pérennisation des savoir-faire (transmission) de la culture et des valeurs, l'acquisition des com-

Article 2
Les salariés bénéficiaires de l'accompagnement d'un tuteur

- les salariés en contrat d'apprentissage
- les salariés en contrats de professionnalisation
- les salariés en contrat de génération
- les salariés en emploi d'avenir
- les nouveaux entrants
- les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation
- les salariés bénéficiaires d'une mobilité interne ou d'un reclassement au sein de l'entreprise
- les salariés reconnus travailleurs handicapés ayant bénéficié d'une mesure de maintien dans l'emploi

Article 3
Les missions du tuteur

- Accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.
- Accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation.
- Contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.
- Organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service formation chargé de la formation.
- Assurer la communication avec le manager
- Participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat, de la période de professionnalisation, etc... et à l'évaluation du suivi de la formation.
- Évaluer le niveau des compétences acquises en fin de dispositif/formation.

Article 4
Les conditions d'exercice des missions de tuteur

L'employeur doit :

- permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions,
- prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission de tuteur
- assurer la formation du tuteur (voir ci-après).

Les tuteur, tutoré et employeur (managers et/ou représentant RH) définissent conjointement le contenu, le mode et la fréquence des entretiens de suivi. Une convention tripartite (ou un parcours d'intégration) sera signée entre les partenaires précités dans le cas où ce document n'est pas prévu dans le cadre du contrat.

Article 5
Les conditions de désignation du tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et niveau de qualification. Ces derniers doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Il doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Article 6
Le nombre de salariés suivis par un tuteur

Le salarié tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de 2 salariés.

Article 7
Préparation et formation du tuteur

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Unification peut assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation.

L'Agefiph propose une aide à la formation du tuteur (lien AGEFIPH).

Article 8 **Aides relatives au tutorat**

L'employeur peut bénéficier d'aides à la mise en place d'un dispositif de tutorat.

L'OPCA Uniformation et l'AGEFIPH ont créé des fiches pratiques disponibles notamment sur leur site :

— www.uniformation.fr

— www.agefiph.fr

Article 9 **Reconnaissance et valorisation du tutorat**

Les entreprises mettront en œuvre les modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Exemples : remise d'un titre, octroi de temps de travail dédié à la préparation de la fonction tutorale, valorisation monétaire sous forme de prime spécifique, animation de la fonction au niveau de l'entreprise (club, partage d'expériences, communication interne), etc...

Article 10 **Dépôt**

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.

Révision de la Convention collective

Accord du 6 octobre 2016

[Étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT SP ;

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CGC ;

FSPSS FO.

Avenant n° 1, 22 juin 2017, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

Il 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^{ère} partie de la CCN.

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.

Article 1 **Objectifs de la négociation**

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 CCN 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. À 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.

Article 2 **Effets du protocole**

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.

Article 3 (d'origine) **Calendrier et modalités de travail**

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 1^{er} 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 quinze jours avant chaque réunion.

Article 3 (nouveau) **Calendrier et modalités de travail**

Mod. par Avenant n° 1, 22 juin 2017, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

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 quinze jours avant chaque réunion.

Article 4 **Communication de l'accord**

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.

Article 5 **Révision**

Les parties au présent accord peuvent décider de la révision de tout ou partie du présent accord.

Article 6 **Dépôt**

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.

Annexe - Actualisation de la structuration de la Convention collective (à titre indicatif)

Application de la CCN

- 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 (congés 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 n° 1 du 22 juin 2017

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE CGC ;

FSPSS FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu le 22 juin 2017 un avenant portant mise en conformité de la convention collective de la branche des ESH, conformément aux objectifs de la négociation fixés à l'accord de méthode du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective.

Concomitamment à la signature de cet avenant du 22 juin 2017 portant mise en conformité, les parties ont souhaité revoir le calendrier et les modalités de travail fixés à l'accord de méthode, en introduisant la négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable au sein de la branche dans le cadre de l'étape consacrée à la modernisation de la Convention Collective.

Article 1er

(Voir Accord 6 octobre 2016, art. 3)

Article 2 durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Article 3

Révision

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.*

Article 4

Dénonciation

En application de l'article L. 2261-9, l'accord peut être dénoncé par les parties signataires dans un délai de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires du présent accord. Elle doit également donner lieu à dépôt.

Les effets de la dénonciation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Article 5

Dépôt

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.

Article 6

Extension

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 le présent avenant au nom de leur organisation.

Listes des métiers et activités exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

Accord du 1^{er} février 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 4 juill., applicable pour une durée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNESH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT SP ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCH ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

UNSA.

Préambule

La branche professionnelle des Entreprises Sociales pour l'Habitat s'est saisie des enjeux de la prévention de la pénibilité des conditions de travail depuis de nombreuses années. Elle a particulièrement axé ses travaux et réflexions partitaires sur la prévention des situations de handicap au travail, l'un des piliers de la politique de branche en matière de santé au travail, notamment avec la signature de plusieurs accords de branche et conventions de partenariat successives avec l'AGEFIPH.

Soucieuse de prolonger les dispositions de ces accords, la branche a également réalisé des études et outillé les entreprises et les salariés, particulièrement les salariés en situation de handicap afin de faciliter l'identification des mesures au service de la prise en compte des diverses situations d'emplois.

La Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 instaure un nouveau dispositif de prévention de l'usure professionnelle par le biais d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

Ce fonds a pour mission de participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques.

La répartition des financements étant encadrée par des orientations déterminées de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) sur la base de cartographie de métiers et activités particulièrement exposés à trois facteurs de risque ergonomiques que sont les postures pénibles, les vibrations mécaniques et la manutention de charges.

Le législateur a pleinement mobilisé les branches professionnelles à se saisir de cette démarche de prévention en prévoyant qu'elles disposaient d'un délai de deux mois à compter de la publication de la loi précitée pour engager des négociations afin d'établir une liste des métiers ou activités particulièrement exposés à ces risques professionnels ergonomiques sur lesquels s'appuiera la CAT-MP pour établir les orientations du fonds.

Les partenaires sociaux de la branche ont ainsi ouvert cette négociation le 1^{er} juin 2023 avec l'appui des services du Ministère du travail et de la prise en considération de la sinistralité du secteur avec l'appréhension des études disponibles pour les bailleurs sociaux ou plus largement des activités immobilières de la CNAMTS et de la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France

Au regard des spécificités des métiers en lien avec les classifications professionnelles applicables au personnel d'immeubles et de maintenance notamment, laquelle, outre les critères classants applicables, met en place une cotation d'activité et de sous-activité favorisant une appréhension fine des descriptifs des activités et des métiers du secteur.

Les partenaires sociaux ont donc convenu d'engager une négociation s'inscrivant pleinement dans cette démarche préventive pour élaborer cette liste des métiers ou activités particulièrement exposés.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés compris dans le champ d'application de la présente convention collective nationale.

Article 2 Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 4163-2-1 du code du travail. Il a pour objet de d'établir la liste de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du présent code, en vue de l'application de l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale.

Article 3 Liste des métiers et activités exposés

Le présent accord fixe la liste des métiers et activités exposés suivante :

- Les activités d'*«entretien courant du patrimoine»* (nettoyage des parties communes, traitement des ordures ménagères, entretien des espaces extérieurs) telles que visées par l'annexe II de la convention collective relative aux personnels d'immeubles et de maintenance
- Le métier de *Gardien d'immeubles*, dont les emplois sont habituellement classés *GQ*, *GHQ* ou *GS*
- Le métier d'*Employé d'immeubles* dont les emplois sont habituellement classés *EE* ou *EQ*
- À cette liste des métiers et activités exposés, s'ajoutent plusieurs autres métiers et activités dont les situations de travail relevant de la gestion du patrimoine, de la maîtrise d'ouvrage, de la gestion locative et des fonctions d'appui à l'entreprise, peuvent ponctuellement être exposées

Selon la nomenclature des métiers PCS-ESE retenue par la CAT/MP pour cartographier les métiers et activités exposés et détaillée en annexe au présent accord, la liste des métiers et activités exposés se présente la manière suivante :

- 564a Concierges, gardiens d'immeubles
- 684a Nettoyeurs
- 541a Agents et hôtesses d'accueil et d'information
- 376g Cadres de l'immobilier

-
- 461f *Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs*
 - 543d *Employés administratifs divers d'entreprises*
 - 434c *Conseillers en économie sociale familiale*

En outre, la liste élaborée par les présentes dispositions conventionnelles préfigure des orientations à l'attention de la CAT/MP qui reste libre de déterminer la cartographie finale et la nomenclature des métiers ou activités pouvant bénéficier en priorité de son soutien, selon notamment la sinistralité constatée et les données disponibles.

Article 4 ***Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés***

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.

Article 5 ***Durée de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Article 6 ***Dépôt***

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.

Article 7 ***Extension***

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 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, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Annexe relative à la nomenclature des métiers PCS-ESE (INSEE)

564a Concierges, gardiens d'immeubles

Salariés auxquels sont confiés la surveillance du service intérieur d'un immeuble et le contrôle de ses accès. Ils peuvent participer au nettoyage. La distribution du courrier dans l'immeuble leur est souvent confiée.

Professions les plus typiques

Concierge (sauf État, coll. loc., hôtel)

Gardien d'immeuble (sauf État, coll. loc.)

Professions assimilées

Gardien chef d'immeuble

Gardien de propriété

Surveillant d'immeuble

Professions exclues

Concierge (d'école, enseignement) (voir 525b)

Concierge (État, coll. loc.) (voir 525c)

Employé d'immeuble (voir 684a)

Employé de gardiennage (voir 534a)

Gardien d'usine (voir 534a)

Surveillant de magasin (voir 534a)

684a Nettoyeurs

Salariés du secteur privé chargés de nettoyer seuls ou au sein d'une petite équipe des locaux industriels ou collectifs (bureaux,...), en général à l'aide d'un matériel simple.

Professions les plus typiques

Agent de propreté (nettoyage industriel, bureaux, immeubles)
Employé de nettoyage (nettoyage industriel, bureaux, immeubles)
Femme de ménage (nettoyage industriel)
Femme de ménage (sauf enseignement, santé, services domestiques, services des hôtels, cafés, restaurants)
Ouvrier nettoyeur
Professions assimilées
Agent d'entretien (nettoyage industriel)
Agent de nettoyage (nettoyage industriel, bureaux, immeubles)
Agent de surface (nettoyage industriel)
Carreautier
Dératiseur, ouvrier qualifié, non qualifié
Désinfecteur de bâtiment, ouvrier non qualifié
Employé d'immeuble (nettoyage)
Femme de service (privé)
Laveur de carreaux, de vitres
Manœuvre (nettoyage)
Nacellier (nettoyage)
Nettoyeur
Opérateur de matériel d'entretien
Ouvrier d'entretien d'immeubles
Technicien(ne) de surface
Professions exclues
Agent d'entretien (machine) (voir 628a, 628b, 682a)
Femme de ménage (enseignement) (voir 525a, 525b)
Femme de ménage (État, coll. loc. sauf écoles, hôpitaux) (voir 525c)
Femme de ménage (services de médecine) (voir 525d)
Femme de ménage (services des hôtels, cafés, restaurants) (voir 561c, 561f)
Femme de ménage (services domestiques) (voir 563c)
Gardien d'immeuble (voir 564a)

541a Agents et hôtesses d'accueil et d'information

Salariés du secteur privé chargés d'accueillir et d'informer des clients, des visiteurs. Leur lieu de travail est fixe.
En général, ils assurent aussi quelques tâches annexes.

Professions les plus typiques
Agent d'information (sauf hôtellerie)
Hôtesse au sol
Hôtesse d'accueil
Professions assimilées
Agent d'accueil (accueil ou information, y.c. des transports : hôtesse au sol)
Huissier (sauf de justice) (sauf État, coll. loc.)
Hôtesse
Hôtesse (accueil ou information, y.c. dans les transports (hôtesse au sol))
Hôtesse d'ambiance et de prévention (au sol)
Hôtesse de location de véhicule
Planton (sauf État, coll. loc.)
Réceptionnaire
Professions exclues
Hôtesse (accompagnement ; transports ou tourisme) (voir 546e)

Hôtesse (centre de vacances) (voir 468b)

Hôtesse (transports aériens) (voir 546d)

376g Cadres de l'immobilier

Salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives, servant d'intermédiaires dans les transactions immobilières ou gérant des biens immobiliers, soit au sein d'entreprises spécialisées dans ces activités, soit directement au sein d'autres entreprises, pour le compte de ces dernières.

Professions les plus typiques

Agent immobilier, cadre

Gérant d'immeuble, cadre

Gestionnaire de patrimoine immobilier, cadre

Syndic de copropriété (représentant de), cadre

Professions assimilées

Administrateur de biens (représentant de) cadre

Agent foncier (sauf État, coll. loc.) cadre

Conducteur d'opérations immobilières

Conseiller immobilier (sauf banque) cadre

Courtier en immobilier si salarié

Expert immobilier cadre

Gérant de copropriété cadre

Inspecteur de gestion immobilière cadre

Marchand de biens (préposé de) cadre

Monteur d'opérations immobilières cadre

Négociateur immobilier, foncier cadre

Responsable de gestion locative cadre

Responsable de programmes immobiliers cadre

Vendeur immobilier cadre

Professions exclues

Architecte (voir 382b)

461f Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs

Salariés non fonctionnaires n'ayant pas la qualité de cadre mais dirigeant des employés ou ayant une expérience approfondie. Ils exercent une activité dans les services autres que ceux du personnel, services du recrutement, juridiques et contentieux.

Professions les plus typiques

Agent de maîtrise administratif (sauf banques, assurances, sécurité sociale, hôtellerie, transports, audio)

Technicien administratif (sauf banques, assurances, sécurité sociale, hôtellerie, transports, audio)

Professions assimilées

Agent de maîtrise de sécurité

Agent de maîtrise en gestion (sauf comptable)

Assistant administratif (sauf banques, assurances, sécurité sociale), technicien, agent de maîtrise

Assistant de direction (sauf banques, assurances, sécurité sociale), technicien, agent de maîtrise

Attaché administratif (PME), non cadre

Chef de pool dactylo (sauf État, col. loc.), technicien, agent de maîtrise

Chef de section administrative (PME), non cadre

Chef de service gardiennage, non cadre

Économe (sauf État, coll. loc.), non cadre

Enquêteur (enquête statistique, sauf État, coll. loc.), technicien, agent de maîtrise

Gérant d'immeuble, non cadre

Gérant de cinéma, non cadre

Hôtesse d'accueil, technicienne, agent de maîtrise

Monitrice de saisie informatique (sauf État, coll. loc.), technicienne, agent de maîtrise

Responsable administratif (PME), non cadre

Responsable de la sécurité, surveillance, non cadre

543d Employés administratifs divers d'entreprises

Employés du secteur privé qualifiés ou non, affectés à des tâches d'administration générale, d'administration des achats et des ventes, de contentieux, ou de gestion du personnel, ne faisant pas appel à des techniques comptables ou financières. Cette rubrique comprend les dessinateurs d'exécution non techniciens ou agents de maîtrise, chargés, à partir d'un dessin d'ensemble, d'exécuter ceux de différentes pièces ou détails à une échelle déterminée.

Professions les plus typiques

Employé aux achats (sauf État, coll. loc.)

Employé aux écritures (sauf État, coll. loc., banque, assurances., transports)

Employé de bureau (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports)

Employé de service commercial (hors vente) (sauf État, coll. loc.)

Professions assimilées

Agent administratif (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports)

Agent de bureau (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports)

Agent de service (sauf État, coll. loc., santé, enseignement)

Aide de bureau (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports)

Aide documentaliste (sauf État, coll. loc.)

Auxiliaire de bureau (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports)

Commis administratif (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports)

Commis de bureau (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports)

Dessinateur

Dessinateur d'exécution

Dessinateur détaillant

Employé administratif (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports)

Employé aux archives (sauf État, coll. loc.)

Employé de contentieux (sauf État, coll. loc., banque, assurances, transports)

Employé de notaire

Employé des services généraux (sauf État, coll. loc.)

Enquêteur (enquête statistique) (sauf État, coll. loc.)

Gouacheur (dessin)

Pointeau (sauf transport)

Releveur de compteurs

Traceur (dessin)

Vaguemestre (sauf État, coll. loc.)

Professions exclues

Agent de bureau (ETAT, COLL. LOC.) 524a

Aide documentaliste (ETAT, COLL. LOC.) 524a

Auxiliaire de bureau (ETAT, COLL. LOC.) 524a

Commis de bureau (ETAT, COLL. LOC.) 523a

434c Conseillers en économie sociale familiale

Les conseillers en économie sociale et familiale contribuent, grâce à l'information prodiguée, au conseil technique ainsi qu'à l'organisation d'actions de formation, à aider les familles et les groupes à résoudre les problèmes de leur vie quotidienne. Leurs compétences techniques et pratiques en matière d'habitat, de logement, d'alimentation et de santé, de gestion des ressources et de consommation leur permettent de favoriser l'insertion sociale des personnes

dont ils s'occupent.

Professions les plus typiques

Conseiller conjugal

Conseiller en économie sociale et familiale

Professions assimilées

Conseiller de promotion (économie familiale)

Conseiller en action économique budgétaire (économie familiale)

Conseiller parental

Conseiller social (office HLM)

Conseillère ménagère

Délégué à la tutelle aux prestations sociales

Éducateur en économie familiale

Éducateur en économie sociale

Moniteur d'enseignement ménager (travail social)

Professions exclues

Aide familiale (voir 563b)

Animateur d'un service de travailleuses familiales (voir 563b)

Assistante maternelle (voir 563a)

Auxiliaire familiale (voir 563b)

Monitrice familiale (voir 563b)

Présidente de la Fédération des ESH

Protection sociale complémentaire

Accord du 12 juillet 2024

[Étendu par arr. 10 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

Préambule

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.ains

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.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises sociales pour l'habitat

Article 2

Définition des salariés cadres relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres

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.

Article 3

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

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^o 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.

Article 3 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés**

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.

Article 4 **Révision**

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.

Article 5 **Durée et entrée en vigueur**

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 1^{er} janvier 2025.

Article 16 **Dépôt**

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.

Article 17 **Extension de l'accord et agrément 'Apec'**

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.