

SALARIÉS DES OPH, COOP HLM, ...

CONNAÎTRE SES DROITS, LES FAIRE RESPECTER, EN CONQUÉRIR D'AUTRES AVEC LA CGT

Ensemble,
plus forts pour
nos droits !



CONNAÎTRE SES DROITS

Pour mieux les
comprendre et
les utiliser.



LES FAIRE RESPECTER

Individuellement
et collectivement,
ne restons pas seuls.



AGIR ENSEMBLE

S'organiser
collectivement,
c'est être plus forts.



CONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS

Proposer, revendiquer,
gagner !

Le vote en faveur de représentants CGT engagés permet
de renforcer le poids des salariés et de faire avancer
ces revendications à tous les niveaux :
LOCAL, PROFESSIONNEL, NATIONAL.

blog : <https://cgt-logement.over-blog.com/>

contact : cgt.logement@free.fr

Fédération CGT des Services Publics : <https://www.cgtservicespublics.fr/>

*Votre voix
notre force
vos droits
notre combat !*

la
cgt

HABITAT SOCIAL



SOMMAIRE

1. Santé & Sécurité au travail
2. Conditions de travail & bien-être
3. Accident du travail
4. Handicap & accessibilité au travail
5. Télétravail
6. Astreintes
7. Durée du travail
8. Droit à la déconnexion
9. Congés & absences
10. Logement et véhicule de fonction
11. Le contrat de travail
12. Période d'essai
13. Rémunération & classification
14. Égalité professionnelle & non-discrimination
15. Intéressement & épargne salariale
16. Protection sociale complémentaire
17. Prévoyance
18. Évaluation & reconnaissance du travail
19. Mobilité interne & parcours professionnels
20. Formation professionnelle
21. Retraite & fin de carrière
22. Dialogue social
23. Négociations collectives
24. NAO — Négociation Annuelle Obligatoire
25. Libertés syndicales & droit syndical
26. Les délégués syndicaux (DS)
27. Le CSE : rôle et missions
28. Crédits d'heures des élus CSE
29. BDESE
30. Activités sociales & culturelles (ASC)
31. Discipline & sanctions
32. Commission disciplinaire
33. Droits minimums garantis aux élus
34. L'action collective : rien ne tombe du ciel

Revendications CGT

35. Salaires décents & attractifs
36. Semaine de 32 heures
37. Égalité femmes-hommes
38. Complémentaire santé & prévoyance
39. Retraite à 60 ans
40. Informations & contacts CGT logement

Connaître ses droits, les faire respecter, en conquérant d'autres avec la CGT

Ce livret a pour objectif de permettre à chaque salarié de **mieux connaître ses droits**, de **les faire respecter** et d'**agir collectivement** pour les améliorer. S'informer, comprendre et maîtriser ses droits, c'est déjà **se protéger** et **gagner en pouvoir d'agir**.

Nous vous invitons à **formuler des revendications**, à **proposer des améliorations** et à vous organiser collectivement pour **conquérir de nouveaux droits**.

Le vote en faveur de représentants CGT engagés permet de **renforcer le poids des salariés** et de faire avancer ces revendications à tous les niveaux : **local, professionnel, national**.





SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Prévention des risques professionnels



Conditions de travail sûres et adaptées



Droit d'alerte et de retrait



Suivi médical et protection de la santé



POINTS DE VIGILANCE :

- Signaler tout danger grave et imminent.
- Veiller à la conformité de l'hygiène.
- Respecter la vie privée (vestiaires, etc.).



LA SANTÉ, C'EST UN DROIT !

**LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
NE SE NÉGOCIENT PAS !**

la
cgt



● Santé & Sécurité au travail

La CCN OPH–Coop HLM renforce les obligations de l'employeur en matière de **santé**, de **sécurité** et de **prévention des risques professionnels**. Objectif : garantir un environnement de travail sûr, protéger la santé physique et mentale des salariés et prévenir les accidents.

✓ Obligation de prévention

• L'employeur doit évaluer les risques et mettre en place des mesures de prévention adaptées. • Mise à jour régulière du **DUERP** (Document unique). • Actions de prévention : ergonomie, organisation du travail, équipements adaptés.

✓ Conditions de travail

• Amélioration continue des espaces, outils et méthodes de travail. • Prise en compte de la charge de travail, des rythmes et des contraintes du poste. • Prévention des risques psychosociaux (RPS) : stress, surcharge, conflits, isolement.

✓ Rôle du CSE et de la CSSCT (commission de santé, sécurité et conditions de travail)

• Le CSE est consulté sur toutes les questions de santé, sécurité et conditions de travail. • CSSCT (si elle existe) mène enquêtes, analyses et propositions. • Possibilité d'alerte en cas de danger grave et imminent.

✓ Suivi médical

• Suivi renforcé par la médecine du travail selon les risques du poste. • Visites d'information, de reprise, de pré-reprise. • Aménagements possibles pour préserver la santé du salarié.

✓ Formation & information

• Formations obligatoires à la sécurité pour les postes à risques. • Information claire sur les procédures, équipements et consignes. • Sensibilisation aux risques professionnels et aux bonnes pratiques.

***La santé et la sécurité ne se négocient pas.
L'employeur a l'obligation de protéger les salariés et de prévenir les risques. Connaître ses droits, c'est pouvoir agir avant qu'il ne soit trop tard.***

CONDITIONS DE TRAVAIL ET BIEN-ÊTRE AU QUOTIDIEN



Améliorer les conditions de travail

Un environnement agréable



Équilibre vie pro / vie perso

Mieux concilier travail et vie privée



Prévenir le stress & les Risques Psycho-sociaux

Lutter contre la pression



Dialogue & Qualité de Vie au Travail

Échanger et s'écouter



Bien-Être
Au Travail



Santé &
Prévention



Égalité salariale



Tolérance & Respect



Espace Detente

AGIR POUR LE BIEN-ÊTRE, C'EST AVANCER !

● Conditions de travail & bien-être

La CCN OPH–Coop HLM place les **conditions de travail** et le **bien-être** au cœur de la politique sociale. Objectif : garantir un environnement de travail sain, prévenir les risques, améliorer l'organisation et favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

✓ Organisation du travail

• Amélioration continue des méthodes, outils et espaces de travail. • Prise en compte de la **charge de travail**, des rythmes et des contraintes du poste. • Adaptation des missions en cas d'évolution des métiers ou de difficultés particulières.

✓ Prévention des risques professionnels

• Évaluation régulière des risques via le **DUERP**. (Document Unique D'Évaluation Des Risques Professionnels)
• Actions de prévention : ergonomie, équipements adaptés, organisation du travail.
• Lutte contre les **risques psychosociaux** : stress, surcharge, conflits, isolement.

✓ Bien-être au travail

• Actions pour renforcer la qualité de vie au travail (QVT). • Initiatives favorisant la cohésion, la communication et le soutien entre collègues. • Attention particulière aux situations de fragilité (santé, handicap, usure professionnelle).

✓ Rôle du CSE et de la CSSCT

• Consultation obligatoire sur les conditions de travail et les projets impactant l'organisation. • Enquêtes, analyses et propositions pour améliorer le quotidien. • Alerte en cas de danger grave et imminent.

✓ Droit à l'équilibre vie pro / vie perso

• Respect strict des temps de repos et du **droit à la déconnexion**. • Aménagements possibles selon les situations individuelles. • Prise en compte des contraintes familiales et personnelles.

***Les conditions de travail et le bien-être ne sont pas des bonus.
Ce sont des droits essentiels pour protéger la santé, prévenir les
risques et garantir un travail digne.
Les connaître, c'est pouvoir agir collectivement.***

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Je me suis blessée
au travail...
que dois-je faire ?

Déclare-le immédiatement :
c'est un accident du travail,
pas une absence ordinaire.



NOS DROITS :

1 Déclaration

Dans les 24h
auprès de l'employeur



2 Prise en charge

Soins et indemnités
spécifiques



3 Reconnaissance Maladie Pro

Dossier à la CPAM
avec certificat médical



NOS DROITS :

- ✓ Contestation
- ✓ Recours
- ✓ Assistance syndicale



Points de vigilance :

- ✓ L'employeur doit transmettre la déclaration à la CPAM.
- ✓ Conserve tous les documents médicaux
- ✓ En cas de refus, recours possible avec appui syndical.

LA SANTÉ N'EST PAS NÉGOCIABLE !

● Accident du travail

La CCN garantit une prise en charge rapide, un maintien de revenu amélioré et un accompagnement renforcé pour éviter la désinsertion professionnelle.

✓ Déclaration & reconnaissance

• L'accident doit être déclaré immédiatement à l'employeur. • L'employeur doit transmettre la déclaration à la CPAM dans les 48 h. • Le salarié bénéficie d'une présomption d'imputabilité : tout accident survenu au temps et lieu de travail est présumé professionnel.

✓ Prise en charge & soins

• Les soins sont pris en charge à 100 % par la Sécurité sociale. • Le salarié reçoit une feuille d'accident du travail pour éviter l'avance de frais. • Suivi renforcé par la médecine du travail.

✓ Maintien de salaire amélioré

• La CCN prévoit un complément employeur supérieur au minimum légal. • **90 % du salaire pendant 90 jours**, puis **66 % pendant les 90 jours suivants**. • Maintien de revenu assuré grâce au régime de prévoyance. • Aucune perte de salaire pendant les premiers temps de l'arrêt (selon les garanties).

✓ Reprise & aménagement du poste

• Visite de reprise obligatoire après un AT. • Possibilité d'aménagement du poste, reclassement ou adaptation des missions. • Objectif : éviter la désinsertion professionnelle et sécuriser le retour au travail.

✓ Droits du salarié

• Aucune sanction ou licenciement ne peut être lié à l'accident. • Protection renforcée contre les discriminations. • Droit de contester toute décision de l'employeur ou de la CPAM.

***L'accident du travail n'est jamais une fatalité.
La CCN protège le salarié, sécurise ses revenus et garantit un
retour au travail dans des conditions dignes.
Connaître ses droits, c'est pouvoir les faire respecter.***

HANDICAP & ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL

Inclusion – Aménagements – Droits – Accompagnement



Accès & maintien dans l'emploi

- Recrutement adapté
- Accompagnement individualisé
- Maintien dans le poste
- Mobilisation du référent handicap



Aménagements du poste de travail

- Adaptation des outils et espaces
- Solutions ergonomiques financées
- Évaluation régulière des besoins



Sensibilisation & inclusion

- Formations internes
- Prévention des discriminations
- Culture inclusive



Accompagnement & droits

- Information sur les aides
- Compensation du handicap
- Suivi personnel (Médecine du travail + RH)



L'inclusion n'est pas une option : c'est un droit.

Lever les obstacles, c'est renforcer toute l'équipe.

Avec l'action collective, on fait respecter les droits et en rejoignant la C.G.T.

● Handicap et accessibilité au travail

La convention collective traduit une volonté commune : **favoriser l'inclusion, le maintien dans l'emploi et l'égalité des chances.**

✓ Accès et maintien dans l'emploi

- Recrutement adapté et accompagnement individualisé.
- Maintien dans le poste grâce à des dispositifs de soutien et d'aménagement.
- Mobilisation du référent handicap et des partenaires spécialisés.

✓ Aménagements du poste de travail

- Adaptation des outils, mobiliers et espaces pour garantir l'autonomie.
- Solutions ergonomiques et techniques financées par l'employeur ou les dispositifs publics.
- Évaluation régulière des besoins pour prévenir la désinsertion professionnelle.

✓ Sensibilisation et inclusion

- Formations internes pour changer le regard sur le handicap.
- Actions de communication et de prévention des discriminations.
- Promotion d'une culture inclusive dans les équipes et les instances représentatives.

✓ Accompagnement et droits

- Information claire sur les aides, prestations et droits des travailleurs handicapés.
- Accès aux dispositifs de compensation et aux aménagements de carrière.
- Suivi personnalisé en lien avec la médecine du travail et les RH.

L'inclusion n'est pas une option : c'est un droit. Garantir l'accessibilité, accompagner chaque salarié et lever les obstacles au travail, c'est construire des équipes plus justes, plus fortes et réellement solidaires. Avec l'action collective, nous pouvons faire respecter ces droits et en conquérir de nouveaux.



TÉLÉTRAVAIL

CCN OPH - COOP HLM

Travail hors des locaux de l'employeur, via outils numériques.

DROITS À GARANTIR



ÉGALITÉ DE DROITS
Mêmes droits que sur site



VOLONTARIAT & RÉVERSIBILITÉ
Libre choix, retour possible



SANTÉ & SÉCURITÉ
Conditions de travail protégées



DROIT À LA DÉCONNEXION
Respect du temps de repos

DÉRIVES À ÉVITER



SURVEILLANCE EXCESSIVE
Espionnage numérique



ISOLEMENT PROFESSIONNEL
Risques d'isolement



CLAUSES FLOUES
Abus possibles



TÉLÉTRAVAIL OUI, MAIS AVEC DROITS, SANTÉ ET ÉGALITÉ !

Pour un télétravail encadré et respectueux !



**Faire respecter ses droits,
en conquérant de nouveaux,
en rejoignant la C.G.T.**



Je rejoins la CGT.

● Télétravail

Télétravail = travail effectué hors des locaux de l'employeur, de façon régulière ou occasionnelle, via des outils numériques. Dans la **CCN OPH / Coop HLM**, il n'y a pas encore d'accord de branche ou, à défaut, **une charte d'entreprise** après avis du CSE.

Principes essentiels

- **Égalité de droits** : mêmes droits que les salariés sur site (rémunération, formation, accès aux instances).
- **Volontariat et réversibilité** : le télétravail est en principe volontaire ; le retour sur site doit être prévu et motivé si refusé.
- **Santé et sécurité** : l'employeur reste responsable des conditions de travail et de la prévention des risques.
- **Contrôle du temps** : respect du droit à la déconnexion et encadrement des modalités de contrôle du temps de travail.

Modalités à négocier dans la CCN ou la charte

- **Critères d'éligibilité** des postes et conditions de mise en œuvre.
- **Modalités d'acceptation** (formalisme, durée, périodicité).
- **Plages de contact** et règles de disponibilité.
- **Prise en charge des frais** (internet, matériel, électricité) ou indemnités forfaitaires.
- **Matériel et maintenance** fournis ou pris en charge par l'employeur.
- **Mesures spécifiques** pour travailleurs handicapés, aidants, salariées enceintes.

Risques à prévenir

- Contrôles excessifs ou intrusifs (surveillance, capture d'écran).
- Isolement professionnel et perte d'accès à la formation ou aux promotions.
- Clauses floues dans une charte laissant place aux abus.

Points à défendre :

Prise en charge effective des frais liés au télétravail.- Garanties sur la **santé, la formation, l'égalité de traitement** et la protection des données. - Clauses claires sur la **réversibilité**, le droit à la déconnexion et les modalités de contrôle.

Définition

Mise en place

Indemnité forfaitaire

Temps d'intervention = Travail effectif

Repos respecté

Tracabilité

Astreinte ne veut pas dire servitude !
Comprendre ses droits, c'est se protéger.

cg



**Seul on subit.
Ensemble, on gagne.**



Adhésion CGT

● Astreintes

◆ Définition

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail, doit pouvoir intervenir pour assurer la continuité du service (sécurité, maintenance, logement, etc.). Elle ne constitue pas du temps de travail effectif sauf en cas d'intervention.

◆ Mise en place

- Décidée par l'employeur **après consultation du CSE**.
- Les salariés concernés doivent être **informés à l'avance** du planning d'astreinte.
- La rotation doit être **équitable** entre agents.

◆ Compensation

- Chaque période d'astreinte donne lieu à une **indemnité forfaitaire** (montant fixé par accord ou barème interne).
- Les **temps d'intervention** sont comptés comme **temps de travail effectif**, rémunérés ou récupérés.
- Les frais éventuels (déplacement, téléphone, etc.) sont **remboursés**.

◆ Repos et limites

- Respect du **repos quotidien et hebdomadaire** obligatoire.
- Les astreintes ne doivent pas compromettre la **santé et la sécurité** du salarié.
- L'organisation doit permettre une **vie personnelle préservée**.

◆ Traçabilité

- Les périodes d'astreinte et les interventions doivent être **enregistrées**

Astreinte ne veut pas dire servitude : nos droits, notre repos, notre reconnaissance ! » pour garantir la transparence et le contrôle des compensations.

DURÉE DU TRAVAIL

CCN OPH – COOP HLM

Protéger la santé et l'équilibre des salariés



Durée légale : 35 h / semaine

- ✓ Durée hebdomadaire de référence.
 - ✓ Heures supplémentaires encadrées.
 - ✓ Forfait jours et annualisation possible.
- ✓ **Maxi 10 h / jour**
 - ✓ **Maxi 48 h / semaine**
 - ✓ **Moyenne 44 h / sem. sur 12 semaines**

REPOS & PAUSES



- ✓ 11h de repos quotidien.
- ✓ 35h minimum de repos hebdomadaire.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES



- ✓ Majoration de salaire & Repos compensateur

TEMPS PARTIEL



- ✓ Contrat écrit & Horaires encadrés.

ASTREINTES



- ✓ Joignabilité & Indemnisation de l'astreinte.
- ✓ Temps de travail effectif si intervention.

FORFAIT JOURS



- ✓ Suivi de la charge de travail & Droit à la déconnexion.
- ✓ Convention individuelle de forfait jours.

ORGANISATION & CONTRÔLE



- ✓ Déclaration & suivi des horaires.
- ✓ Prévention et maîtrise des risques.
- ✓ Audit et contrôle de l'application.

LE TEMPS DE TRAVAIL N'EST PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT !

Connaître ses droits, c'est pouvoir les faire respecter.



● **Durée du travail**

• Durée légale : **35 h par semaine**. • Aménagement possible sur une période plus large selon accords internes. • Respect impératif des durées maximales : – 10 h/jour (sauf dérogation), – 48 h/semaine (max absolu), – 44 h/semaine en moyenne sur 12 semaines.

✓ **Repos & pauses**

• **11 h** de repos quotidien minimum. • **24 h** de repos hebdomadaire + repos quotidien (soit 35 h). • Pause obligatoire dès **6 h** de travail consécutif.

✓ **Heures supplémentaires**

• Réalisées à la demande ou avec accord de l'employeur. • Majoration selon la loi ou accords internes. • Contingent annuel encadré. • Possibilité de repos compensateur.

✓ **Travail à temps partiel**

• Contrat écrit obligatoire précisant horaires et répartition. • Heures complémentaires possibles mais encadrées. • Protection contre les horaires imprévisibles ou imposés.

✓ **Astreintes**

• Périodes durant lesquelles le salarié doit être joignable. • Décompte spécifique : – l'astreinte n'est pas du temps de travail effectif, – mais les interventions le sont. • Compensation prévue : financière ou en repos.

✓ **Forfait jours (cadres autonomes)**

• Possible uniquement pour les salariés réellement autonomes. • Suivi renforcé de la charge de travail. • Respect du droit à la déconnexion. • Entretien annuel obligatoire sur la charge, l'équilibre et l'organisation.

✓ **Organisation du travail**

• L'employeur doit garantir : – une charge compatible avec les horaires, – des moyens suffisants, – la prévention de l'isolement et de la surcharge, – le respect strict des repos.

Le temps de travail n'est pas une variable d'ajustement. Il est encadré pour protéger la santé, garantir l'équilibre et prévenir les abus. Le connaître, c'est pouvoir le faire respecter.

DROIT À LA DÉCONNEXION

Respect des temps de repos

Garantir le respect des temps de repos



Règles internes

Établir des règles pour déconnecter



LE REPOS, C'EST UN DROIT !



On vote C.G.T.
POUR FAIRE ABOUTIR
NOS REVENDICATIONS

● Droit à la déconnexion

La CCN OPH-Coop HLM renforce le **droit à la déconnexion**, indispensable pour protéger la santé, le repos et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Elle impose à l'employeur de garantir que les salariés ne soient **ni sollicités, ni pénalisés** en dehors de leur temps de travail.

✓ Respect strict des temps de repos

• Aucune obligation de répondre aux mails, appels ou messages professionnels **hors temps de travail**. • Protection des **repos quotidien et hebdomadaire**, pauses et congés. • Interdiction de toute pression ou reproche lié à l'absence de réponse.

✓ Organisation du travail

• Mise en place de règles internes pour encadrer les communications numériques. • Sensibilisation des managers au respect des horaires. • Prévention des risques liés à l'hyper-connexion (risques psychosociaux, surcharge mentale).

✓ Outils numériques

• Paramétrage des outils pour éviter les sollicitations intempestives. • Possibilité de différer l'envoi des messages. • Obligation de garantir un usage raisonnable des outils professionnels.

✓ Droits du salarié

• Aucune sanction possible pour non-réponse hors horaires. • Droit d'alerter en cas de dérive ou de surcharge. • Possibilité d'appui du CSE ou des représentants syndicaux.

Le droit à la déconnexion protège la santé et le repos: personne ne doit être joignable en permanence. Le faire respecter, c'est préserver l'équilibre et la dignité au travail.





AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les autorisations d'absence permettent au salarié de s'absenter du travail pour des motifs prévus par la loi ou la convention collective, sans sanction et souvent avec maintien de salaire.

CGT

À TRAVAIL ÉGAL SALAIRE ÉGAL !

ABSENCES LÉGALES

Certaines absences sont obligatoirement accordées par l'employeur :



Événements familiaux : mariage/PACS, naissance, décès, enfant malade.



Mandats : convocation judiciaire, citoyenne, ou exercice d'un mandat syndical.



Grossesse / parentalité : examens médicaux obligatoires.



Formation : CPF, VAE, congés spécifiques.

ABSENCES CONVENTIONNELLES

La convention collective peut prévoir :



Des durées plus favorables pour les événements familiaux.



Des absences supplémentaires (déménagement, rendez-vous médicaux, etc.).



Des règles de maintien de salaire renforcées.

DROITS DU SALARIÉ



Aucune sanction possible pour une absence justifiée et prévue.



L'employeur doit répondre clairement et respecter les textes.



Le salarié doit fournir les justificatifs nécessaires.

Anticiper
Prévenir
Justifier



**UNE AUTORISATION D'ABSENCE EST UN DROIT :
ELLE PROTÈGE LE SALARIÉ ET GARANTIT
LE RESPECT DE SA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.**



CONNAÎTRE SES DROITS,



LES DÉFENDRE,



LES FAIRE RESPECTER !

la cgt

● Congés & absences

✓ Congés payés

- 5 semaines par an, comme dans le droit commun.
- Organisation concertée avec prise en compte de la situation familiale.
- Respect des délais d'information et des périodes fixées.

✓ Congés pour événements familiaux (CCN OPH-Coop HLM)

Durées conventionnelles (souvent plus favorables que la loi) :

Motif	Durée d'absence	Observations
Mariage ou PACS du salarié	5 jours ouvrés	Maintien intégral du salaire
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	Accordé sans perte de rémunération
Naissance ou adoption enfant	3 jours ouvrés	Cumulable avec congé paternité
Décès du conjoint, partenaire ou enfant	5 jours ouvrés	Maintien de salaire
Décès d'un parent, beau-parent, frère ou sœur	3 jours ouvrés	Maintien de salaire
Enfant malade (sur justificatif médical)	3 jours par an	Possibilité d'aménagement selon la situation familiale

✓ Absences maladie

Maintien de salaire amélioré par la prévoyance.- Obligation de fournir un arrêt de travail. - Respect des horaires de sortie si prescrits.

✓ Autres absences autorisées

Congé parental, proche aidant, solidarité familiale, formation. - Accès aux dispositifs légaux et conventionnels. - Possibilité d'aménagements selon la situation du salarié.

✓ Droits et garanties

Aucune sanction pour une absence justifiée et prévue. - L'employeur doit répondre clairement et respecter les textes.- Conservation des justificatifs : mails, formulaires, attestations.

Les congés et absences sont des droits essentiels. Ils protègent la santé, la vie familiale et l'équilibre du salarié.

Logement & Véhicule de fonction – CCN OPH



Logement de fonction



Pour service ou sécurité
(gardien, maintenance..)



Avantage en nature
soumis à cotisations



Contrat ou
avenant précis



Restitution à
la fin de la fonction



Véhicule de fonction



Usage professionnel
(usage perso selon contrat)



Avantage en nature
& fiscalité



Entretien, assurance,
sécurité



Retour à
la fin du contrat

***Un logement ou un véhicule de fonction,
c'est un outil de travail : pas un privilège !***



Fédération des
services Publics

www.cgtservicespublics.fr • cgt.logement@free.fr

Logement et véhicule de fonction

🏠 Logement de fonction

- **Attribution** : pour raisons de **service ou de sécurité** (gardien, maintenance, direction technique).
- **Statut** : **avantage en nature** soumis à cotisations sociales.
- **Conditions** : précisées dans le contrat ou un avenant ; le logement reste propriété de l'employeur.
- **Fin de fonction** : restitution obligatoire du logement à la fin du poste.

ATTENTION : Négocier un accord d'entreprise pour préciser différents points : charges, le relogement sur à fin de contrat ou changement de poste, parking ou box, .. Etc...

🚗 Véhicule de fonction

- **Usage** : mis à disposition pour les besoins du service ; usage personnel possible selon le contrat.
- **Avantage en nature** : soumis à cotisations et fiscalité spécifique.
- **Responsabilité** : respect des règles d'entretien, d'assurance et de sécurité.
- **Restitution** : à la fin du contrat ou du mandat.

« Un logement ou un véhicule de fonction, c'est un outil de travail : pas un privilège ! »

CONTRAT DE TRAVAIL

Pour nos droits, c'est écrit et garanti !

Voici ton contrat en CDI.

Et mes droits sont-ils précisés ?



Chanie Plante

Auguste Reme

LES POINTS ESSENTIELS :

PÉRIODE D'ESSAI
LIMITÉE



BULLETIN DE PAIE
CLAIR



LICENCIEMENT
JUSTIFIÉ



NOS HEURES,
NOS DROITS !



● Le contrat de travail

La convention collective OPH–Coop HLM encadre le **contrat de travail** pour garantir des droits renforcés, une relation de travail sécurisée et une protection accrue des salariés. Elle fixe les règles essentielles : embauche, période d’essai, classification, rémunération, modification du contrat et garanties collectives.

✓ **Embauche & période d’essai**

• Le contrat doit préciser clairement : emploi, classification, durée du travail, rémunération, lieu de travail. • La période d’essai est **encadrée** et renouvelable uniquement si le contrat le prévoit. • Toute modification de l’essai doit être **acceptée par écrit** par le salarié.

✓ **Classification & rémunération**

• La classification dépend des **missions réellement exercées**, pas seulement du titre. • La rémunération doit respecter les **minima conventionnels** et les règles de progression. • Les fonctions évoluent → la classification doit être **réévaluée**.

✓ **Modification du contrat**

• Toute modification d’un élément essentiel (horaires, lieu, missions, rémunération) nécessite **l’accord du salarié**. • L’employeur ne peut pas imposer un changement unilatéral. • Les évolutions organisationnelles doivent respecter le cadre conventionnel.

✓ **Droits attachés au contrat**

• Accès aux dispositifs : formation, prévoyance, mobilité, égalité pro. • Protection en cas d’accident du travail, maladie, maternité. • Portabilité de certains droits en cas de rupture (prévoyance, santé).

Le contrat de travail est la base des droits du salarié, il protège, encadre et garantit l’égalité de traitement. Le connaître, c’est pouvoir le faire respecter.



Période d'essai

- CCN OPH-Coop HLM -

**DURÉE LIMITÉE,
RENOUVELLEMENT
ÉCRIT !**



**PAS D'ABUS
SUR LA
PÉRIODE D'ESSAI !**

4 MOIS 6 MOIS 8 MOIS

Je garde tous
mes droits
dès l'embauche !



Contrat de Travail - Période d'Essai

2 MOIS	= MAX
3 MOIS	= MAX
4 MOIS	= MAX

VALIDÉ ! ✓

MUTUELLE
CONGÉS
PRÉVOYANCE

● Période d'essai

La **période d'essai** permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié de vérifier si le poste lui convient. La CCN OPH-Coop HLM encadre strictement sa **durée**, son **renouvellement** et ses **conditions de rupture** pour éviter tout abus.

✓ Durées maximales de la période d'essai

Catégorie de salarié	Durée initiale	Renouvellement possible	Durée totale maximale
Employés / Ouvriers	2 mois	1 fois	4 mois
Agents de maîtrise / Techniciens	3 mois	1 fois	6 mois
Cadres	4 mois	1 fois	8 mois

✓ **Conditions de rupture.** Rupture possible par l'une ou l'autre des parties, sans motif particulier, mais avec **préavis minimum** selon l'ancienneté. • L'employeur doit respecter les délais légaux de prévenance. • La rupture ne doit jamais être discriminatoire ou abusive.

✓ **Objectif de la période d'essai.** Vérifier l'adéquation entre le poste et les compétences. • Permettre au salarié d'évaluer les conditions de travail et l'environnement. • Garantir une **entrée dans l'emploi sécurisée et équitable**.

✓ **Particularités conventionnelles.** La CCN OPH-Coop HLM ne permet pas de prolongation au-delà des durées maximales. • Toute modification du contrat pendant l'essai (poste, horaires, rémunération) doit être validée par écrit. • Les droits sociaux (mutuelle, prévoyance, congés) s'appliquent dès l'embauche.

La période d'essai n'est pas une précarité déguisée. Elle est encadrée pour garantir l'équité, la transparence et la sécurité du salarié dès le premier jour.



RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

MA FICHE DE PAIE A CHANGÉ...
COMMENT SAVOIR SI
MA CLASSIFICATION
EST CORRECTE ?

CHAQUE EMPLOI
DOIT ÊTRE CLASSÉ
SELON LES CRITÈRES
DE LA CONVENTION
COLLECTIVE (CCN).
VÉRIFIONS-LE
ENSEMBLE.

ÉGALITÉ SALARIALE



CGT

NOS DROITS

1



GRILLE DE CLASSIFICATION

Elle repose sur six critères : autonomie, responsabilité, coopération, relationnel, technicité, connaissance.

2



SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SMH)

Il est garanti par la classe attribuée.

3



MAINTIEN DU SALAIRE

Aucune baisse de salaire lors d'une mise en conformité ou d'une convergence.

4



RÉÉVALUATION ANNUELLE

Les salaires minima doivent être révisés chaque année.



POINTS DE VIGILANCE

- ✓ **VÉRIFIER** la cohérence entre les missions réellement exercées et la fiche de poste.
- ✓ **EXIGER** une notification écrite de votre classification.
- ✓ **CONTESTER** toute erreur avec l'appui syndical et conserver une trace écrite.

À VÉRIFIER ÉGALEMENT

- ✓ Le respect des droits et des obligations liés au poste.
- ✓ L'application des barèmes conventionnels.
- ✓ La garantie de la portabilité et du maintien de la rémunération.



À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL !

LA CGT
AGIT POUR
VOS DROITS !

cg

● Rémunération & classification

La CCN OPH-Coop HLM encadre la **rémunération** et la **classification** pour garantir l'égalité de traitement, la transparence et la reconnaissance des compétences. Elle fixe des règles précises pour éviter les injustices et assurer une progression cohérente.

✓ Classification : un repère essentiel

- Chaque salarié est classé selon les **missions réellement exercées**, les compétences et le niveau de responsabilité.
- La classification doit être **cohérente avec la réalité du poste**, pas seulement avec le titre.
- Toute évolution des missions doit entraîner une **réévaluation** de la classification.

✓ Rémunération : des minima garantis

- La CCN fixe des **minimas conventionnels** selon les niveaux et filières.
- Aucun salarié ne peut être rémunéré **en dessous** de ces minima.
- Les primes, indemnités et compléments doivent respecter les règles conventionnelles.

✓ Évolution professionnelle

- Progression salariale liée à l'évolution des missions, de l'expérience et des compétences.
- Possibilité de mobiliser la formation pour accéder à des niveaux supérieurs.
- Entretiens professionnels réguliers pour faire le point sur les perspectives.

✓ Transparence & équité

- L'employeur doit communiquer clairement la grille de classification et les critères utilisés.
- Interdiction de toute discrimination dans la rémunération.
- Les représentants du personnel peuvent intervenir en cas d'incohérence ou d'injustice.



La classification et la rémunération doivent refléter le travail réel. Ces droits sont encadrés pour garantir l'équité et la reconnaissance. Les connaître, c'est pouvoir les faire respecter et revendiquer des avancées.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & NON-DISCRIMINATION



L'Égalité, c'est le respect. La Non-Discrimination, c'est la justice.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & NON-DISCRIMINATION



TOUT LE MONDE GAGNE !



● Égalité professionnelle & non-discrimination

La CCN OPH-Coop HLM renforce les principes d'**égalité professionnelle** et de **non-discrimination**, afin de garantir un traitement équitable pour tous les salariés, à chaque étape de la vie professionnelle. Objectif : **zéro discrimination, égalité réelle, droits effectifs**.

✓ Égalité femmes-hommes

- Égalité de rémunération à travail égal. • Accès équitable à la formation, à la promotion et aux mobilité
- Suivi renforcé des écarts et actions correctives obligatoires. • Obligation de publier et d'améliorer l'**Index égalité**.

✓ Non-discrimination

- Interdiction de toute discrimination fondée sur : sexe, âge, origine, handicap, opinions, orientation sexuelle, situation familiale, activité syndicale, etc. • Aucune différence de traitement sans **motif objectif et vérifiable**. • Protection contre les discriminations à l'embauche, dans la carrière, la rémunération ou la rupture.

✓ Handicap & inclusion

- Obligation d'**aménagement raisonnable** du poste. • Accès garanti à la formation, à l'évolution et au maintien dans l'emploi. • Mobilisation du référent handicap et des dispositifs d'accompagnement.

✓ Prévention & obligations de l'employeur

- Mise en place d'actions pour prévenir les discriminations et favoriser l'égalité. • Suivi des indicateurs, bilans sociaux, accords égalité. • Consultation du CSE sur les politiques d'égalité et de diversité.

✓ Recours & protections

- Le salarié peut alerter le CSE, un représentant syndical ou l'inspection du travail. • Charge de la preuve **aménagée** : le salarié apporte des éléments laissant supposer une discrimination, l'employeur doit se justifier. • Protection contre toute mesure de rétorsion.

L'égalité professionnelle, c'est le respect. La non-discrimination, c'est la justice. Ces droits sont renforcés pour garantir l'équité et protéger chaque salarié.

INTÉRESSEMENT ET ÉPARGNE SALARIALE

Accords possibles

Accords possibles dans chaque organisme



Répartition équitable

Répartition équitable entre les salariés



Information obligatoire

Informez tous les salariés



L'ÉPARGNE SALARIALE DOIT PROFITER À TOUS !



On vote C.G.T.
POUR FAIRE ABOUTIR
NOS REVENDICATIONS

● Intéressement & épargne salariale

La CCN OPH–Coop HLM permet la mise en place de dispositifs d'**intéressement** et d'**épargne salariale** pour associer les salariés aux résultats et renforcer leur pouvoir d'achat. Ces dispositifs reposent sur des **accords collectifs**, une **répartition équitable** et une **information transparente**.

✓ Accords d'intéressement

- Possibilité de conclure des accords dans chaque organisme.
- Objectifs et critères définis collectivement.
- Versements liés aux résultats ou à la performance collective, jamais individuels.

✓ Répartition équitable

- Répartition entre les salariés selon des critères objectifs : – salaire, – temps de présence, – ou répartition uniforme.
- Aucun favoritisme, aucune discrimination possible.

✓ Épargne salariale

- Possibilité de verser l'intéressement sur un **plan d'épargne salariale** (PEE, PERCO/PER).
- Abondement éventuel de l'employeur selon les accords.
- Avantages fiscaux et sociaux pour les salariés.

✓ Information des salariés

- Obligation d'informer clairement chaque salarié sur : – les règles de calcul, – les montants, – les options de versement, – les dispositifs d'épargne disponibles.
- Transparence totale sur les résultats et les critères utilisés.

L'intéressement et l'épargne salariale doivent profiter à tous : transparence, équité, information. Dans la CCN, ces dispositifs renforcent le pouvoir d'achat et reconnaissent le travail collectif. Les salariés doivent être informés, associés et respectés.



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Prévoyance obligatoire

Prévoyance obligatoire
dans l'organisme



Maintien de salaire

Maladie ou accident
non professionnel



Information obligatoire

Informez tous les salariés



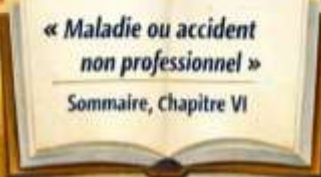
Capital décès

Versement d'un
capital décès



« *Maladie ou accident
non professionnel* »

Sommaire, Chapitre VI



Régime local Alsace-Moselle

Régime local applicable



UNE PROTECTION POUR TOUS !

REJOINS
LA **CGT.**

ENSEMBLE, ON GAGNE !

POUR LA
JUSTICE SOCIALE.

cgt

● Protection sociale complémentaire

La CCN OPH–Coop HLM garantit une **protection sociale complémentaire renforcée**, couvrant la santé et la prévoyance. Objectif : assurer aux salariés une **sécurité financière** et une **prise en charge améliorée** en cas de maladie, accident, invalidité ou décès.

✓ Couverture santé

- Complémentaire santé obligatoire pour tous les salariés.
- Prise en charge renforcée des soins courants, hospitalisation, optique et dentaire.
- Participation financière de l'employeur.
- Possibilité d'ajouter ayants droit et options selon les organismes.

✓ Prévoyance renforcée

- Maintien de salaire amélioré en cas d'arrêt maladie ou accident.
- Complément aux indemnités journalières pour limiter la perte de revenu.
- Rente d'invalidité selon le niveau d'incapacité.
- Capital décès et rentes pour les ayants droit.

✓ Portabilité des droits

- Maintien temporaire de la couverture santé et prévoyance en cas de rupture du contrat (sous conditions).
- Droits identiques à ceux des salariés en poste pendant la période de portabilité.

✓ Obligations de l'employeur

- Adhésion obligatoire à un régime collectif couvrant l'ensemble des salariés.
- Information claire sur les garanties, niveaux de prise en charge et modalités d'adhésion.
- Respect des règles de financement et de transparence.

La protection sociale complémentaire est un pilier de la sécurité des salariés. Dans la CCN OPH–Coop HLM, elle garantit une couverture renforcée pour faire face aux aléas de la vie.

La connaître, c'est protéger sa santé, ses revenus et sa famille.



PRÉVOYANCE

CCN OPH – COOP HLM

Protéger les revenus et la sécurité des salariés

MAINTIEN DE SALAIRE AMÉLIORÉ



- Salaire maintenu en cas de maladie ou d'accident

- Durée et taux améliorés
- Revenu stable pendant l'arrêt

INCAPACITÉ & INVALIDITÉ



- Complément aux IJ
- Rente selon invalidité
- Dispositifs harmonisés

GARANTIE DÉCÈS



- Capital décès versé aux proches

- Rentes conjoint / enfants

- Montants renforcés

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



- Régime obligatoire
- Information claire
- Portabilité des droits

LA PRÉVOYANCE CCN OPH – COOP HLM

Un droit essentiel à défendre, renforcer et améliorer collectivement.



● Prévoyance

La **prévoyance** dans la CCN des organismes publics et coopératifs de l'habitat social garantit une **protection renforcée** en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès. Elle complète la Sécurité sociale et sécurise les revenus des salariés.

✓ Maintien de salaire amélioré

La CCN prévoit un **complément employeur** supérieur au minimum légal :

- Maintien de salaire en cas de maladie ou accident.
- Durée et taux plus favorables que le Code du travail.
- Garantie d'un revenu stable pendant l'arrêt.

✓ Incapacité & invalidité

- **Incapacité temporaire** : complément aux IJ pour limiter la perte de revenu.
- **Invalidité** : versement d'une **rente** selon le niveau d'invalidité.
- Dispositifs harmonisés entre OPH et Coop HLM depuis la fusion des conventions.

✓ Garantie décès

- Versement d'un **capital décès** aux ayants droit.
- Possibilité de rentes pour le conjoint ou les enfants selon les régimes.
- Montants supérieurs aux minima légaux dans de nombreux organismes.

✓ Obligations de l'employeur

- Adhésion obligatoire à un régime de prévoyance couvrant l'ensemble des salariés.
- Information claire sur les garanties et les niveaux de couverture.
- **Portabilité** des droits en cas de rupture du contrat (sous conditions).

La prévoyance protège les salariés dans les moments les plus difficiles. Un droit essentiel à défendre, renforcer et améliorer collectivement.



ÉVALUATION ET RECONNAISSANCE DU TRAVAIL

Objectif : Améliorer la qualité de vie au travail.

Évaluation équitable et transparente

- ✓ Critères clairs et objectifs
- ✓ Dialogue & écoute
- ✓ Objectivité garantie



Reconnaissance des compétences et des efforts

- ✓ Compétences identifiées
- ✓ Perspectives d'évolution
- ✓ Accompagnement personnalisé



Planification & articulation

- ✓ Objectifs partagés
- ✓ Moyens adaptés
- ✓ Reconnaissance financière



Développement et cohésion d'équipe

- ✓ Renforcer la motivation
- ✓ Succès et solidarité



RECONNAÎTRE, C'EST VALORISER !



● Évaluation & reconnaissance du travail

La CCN OPH–Coop HLM fait de l'**évaluation professionnelle** un outil d'accompagnement, et non de sanction. Objectif : reconnaître le **travail réel**, identifier les besoins, soutenir les parcours et garantir une appréciation **objective, transparente et équitable**.

✓ Une évaluation au service du salarié

- L'évaluation vise à **accompagner**, pas à sanctionner.
- Elle repose sur des **critères objectifs**, connus à l'avance.
- Elle doit refléter le **travail réellement effectué**, pas seulement des indicateurs chiffrés.

✓ Entretien professionnel

- Obligatoire tous les **2 ans**, avec un bilan complet tous les **6 ans**.
- Analyse du parcours, des compétences, des formations suivies et des perspectives d'évolution.
- L'employeur doit démontrer qu'il a permis l'accès à la formation.

✓ Reconnaissance du travail

- Prise en compte des compétences, de l'engagement, des responsabilités et des contraintes du poste.
- Possibilité d'évolution de la **classification** si les missions évoluent.
- Reconnaissance collective : valorisation des réussites d'équipe, pas seulement individuelles.

✓ Transparence & équité

- Critères d'évaluation communiqués clairement.
- Interdiction de toute discrimination ou pression liée à l'évaluation.
- Possibilité pour le salarié de faire part de ses observations ou désaccords.

✓ Droits du salarié

- Droit à une évaluation loyale, expliquée et documentée.
- Droit de contester une appréciation injuste ou infondée.
- Protection contre l'usage de l'évaluation comme outil disciplinaire déguisé.

L'évaluation doit reconnaître le travail réel, soutenir les parcours et ouvrir des perspectives. Elle est un outil d'accompagnement, pas de pression. La maîtriser, c'est protéger sa dignité professionnelle.

MOBILITÉ INTERNE & ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

CCN OPH - COOP HLM

Évaluer pour accompagner, mobiliser pour évoluer

MOBILITÉ INTERNE : UN DROIT, PAS UNE CONTRAINTE

- ✓ Postes ouverts selon des critères objectifs.
- ✓ Compétences et aspirations respectées.
- ✓ Pas de mobilité imposée si le contrat change.
- ✓ Accompagnement : formation, transition.



ÉVALUATION PROFESSIONNELLE : UN OUTIL D'ACCOMPAGNEMENT

- ✓ Critères clairs et connus.
- ✓ Identifier les compétences & perspectives.
- ✓ Basée sur le travail réel.
- ✓ Jamais une sanction déguisée.



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- ✓ Tous les 2 ans, bilan à 6 ans.
- ✓ Parcours & formations analysés.
- ✓ Accès à la formation.



ARTICULATION & ÉVOLUTION

- ✓ Évoluer & se former.
- ✓ Évaluation juste et transparente.
- ✓ Sécuriser les parcours.



MOBILITÉ ET ÉVALUATION : DES DROITS, PAS DES PRESSIONS !

Évaluer pour accompagner, mobiliser pour évoluer



● Mobilité interne & évaluation professionnelle

La CCN OPH–Coop HLM articule **mobilité interne** et **évaluation professionnelle** pour sécuriser les parcours, reconnaître les compétences et garantir des évolutions justes. Objectif : permettre aux salariés d'évoluer **sans pression**, sur la base du **travail réel** et de critères transparents.

✓ Mobilité interne : un droit, pas une contrainte

- Accès à des postes ouverts dans l'organisme selon des critères objectifs.
- La mobilité doit correspondre aux **compétences**, aux **aspirations** du salarié et aux besoins du service.
- Aucune mobilité ne peut être imposée si elle modifie un élément essentiel du contrat (horaires, missions, lieu).
- Accompagnement possible : formation, adaptation au poste, période de transition.

✓ Évaluation professionnelle : un outil d'accompagnement

- Basée sur des **critères objectifs**, connus à l'avance.
- Vise à identifier les compétences, les besoins en formation et les perspectives d'évolution.
- Doit refléter le **travail réellement effectué**, pas uniquement des indicateurs chiffrés.
- Interdiction d'utiliser l'évaluation comme sanction déguisée.

✓ Entretien professionnel

- Obligatoire tous les **2 ans**, bilan complet tous les **6 ans**.
- Analyse du parcours, des formations suivies, des souhaits d'évolution.
- L'employeur doit démontrer qu'il a permis l'accès à la formation et aux opportunités.

✓ Articulation des deux dimensions

- L'évaluation doit **ouvrir des perspectives** : mobilité, formation, progression.
- La mobilité doit s'appuyer sur une évaluation **juste, transparente et non discriminatoire**.
- Les deux dispositifs doivent renforcer la **reconnaissance du travail** et sécuriser les parcours.

Évaluer pour accompagner. Mobiliser pour évoluer. La mobilité interne et l'évaluation professionnelle sont des droits qui doivent servir le salarié, jamais le contraindre.





FORMATION PROFESSIONNELLE

Objectif : Connaître les droits à la formation.

Droits essentiels :



• CPF



CPF de transition



Plan de développement
des compétences



Entretiens professionnels
obligatoires

Vigilance :



Les refus systématiques
= contestables



UNE FORMATION POUR TOUS !



JE VOTE CGT

CSE LOGEMENT SOCIAL

● Formation professionnelle

La CCN OPH–Coop HLM fait de la **formation professionnelle** un droit essentiel pour sécuriser les parcours, développer les compétences et garantir l'évolution de carrière. Elle renforce les obligations de l'employeur et les possibilités d'accès pour tous les salariés.

✓ Un droit pour chaque salarié

- Accès à la formation tout au long de la carrière.
- Priorité donnée aux formations permettant l'évolution professionnelle.
- Prise en compte des besoins exprimés par le salarié lors des entretiens.

✓ Obligations de l'employeur

- Élaborer un **plan de développement des compétences**.
- Assurer l'adaptation au poste et l'évolution des métiers.
- Proposer des formations en lien avec les transformations du secteur (numérique, habitat social, relation usagers).

✓ Entretien professionnel

- Obligatoire tous les **2 ans**.
- Bilan complet tous les **6 ans** : parcours, formations suivies, perspectives.
- L'employeur doit démontrer qu'il a permis au salarié d'accéder à la formation.

✓ Financement & dispositifs

- Mobilisation du **plan de formation**, du CPF, de la VAE, de la reconversion.
- Possibilité de formations certifiantes ou qualifiantes.
- Prise en charge des coûts pédagogiques et du maintien de salaire.

✓ Égalité d'accès

- Aucun salarié ne peut être écarté d'une formation pour des raisons discriminatoires.
- Attention particulière aux salariés en situation de handicap, aux temps partiels et aux métiers les plus exposés.

La formation, c'est le levier de l'évolution professionnelle. Elle est un droit renforcé qui permet de progresser, de se sécuriser et de construire son avenir.

FIN DE
CARRIÈRE



RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE

Objectif : Connaître les droits à la retraite.

Préparer sa retraite

Anticiper son départ
et ses droits



Transition & Aménagement

Temps partiel,
cumul-emploi-retraite...



Bien vieillir

Accompagner et valoriser
les seniors



Vos droits à connaître :

- ✓ Dispositifs de départ
- ✓ Pension de retraite
- ✓ Compte épargne-temps

SORTIE

◀ Compte personnel de retraite ▶



PRÉPARER L'AVENIR, C'EST AGIR !



● Retraite & fin de carrière

La CCN OPH–Coop HLM encadre la **fin de carrière** pour sécuriser le parcours des salariés, anticiper le départ à la retraite et garantir des conditions de transition dignes. Elle renforce l'information, l'accompagnement et les dispositifs permettant d'adapter la fin d'activité.

✓ Anticipation & préparation

- Entretien de fin de carrière pour faire le point sur les droits, les trimestres, les perspectives.
- Information sur les dispositifs : retraite progressive, cumul emploi-retraite, carrière longue.
- Accompagnement renforcé pour sécuriser le passage à la retraite.

✓ Aménagements de fin de carrière

- Possibilité de **temps partiel senior** selon les accords locaux.
- Adaptation du poste ou des missions pour tenir compte de l'usure professionnelle.
- Maintien des droits à la formation et à l'évolution jusqu'au départ.

✓ Départ à la retraite

- Le salarié peut demander son départ : préavis identique à une démission.
- Versement d'une **indemnité de départ à la retraite** (montant conventionnel ou légal selon le cas).
- Maintien de certains droits (santé, prévoyance) via la portabilité.

✓ Mise à la retraite par l'employeur

- Strictement encadrée : possible seulement à partir d'un certain âge.
- Nécessite l'accord du salarié avant un seuil légal.
- Ouvre droit à une **indemnité spécifique**, souvent plus élevée.

✓ Droits du salarié

- Aucune discrimination liée à l'âge.
- Accès à l'information sur les droits retraite.
- Protection en cas de maladie, accident ou inaptitude en fin de carrière.

La fin de carrière se prépare et se protège.

Les salariés disposent de droits renforcés pour anticiper, aménager et sécuriser leur départ.

Connaître ses droits, c'est garantir une transition digne et choisie.



DIALOGUE SOCIAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Instances représentatives du personnel

CSE, Délégués syndicaux
Représentants de proximité



Droit d'expression et consultation

S'exprimer & être consulté



Négociation collective & Accords

Discuter et obtenir des avances



Protection des représentants

Garantir leur statut



LE DIALOGUE, C'EST LA FORCE COLLECTIVE !



*Pour donner du poids à tes revendications
et à tes représentants :*

SYNDIQUE-TOI À LA C.G.T.

● Dialogue social

La CCN OPH–Coop HLM fait du **dialogue social** un pilier central du fonctionnement des organismes. Objectif : garantir une **concertation réelle**, renforcer le rôle des représentants du personnel et assurer une **négociation collective efficace** au service des salariés.

✓ Un cadre structuré et renforcé

• Reconnaissance du rôle des **organisations syndicales représentatives**. • Mise en place d'instances de dialogue adaptées : CSE, CSSCT, commissions spécifiques. • Obligation pour l'employeur de consulter et d'informer régulièrement.

✓ Négociation collective

• Accords d'entreprise possibles sur de nombreux thèmes : temps de travail, égalité, formation, conditions de travail, rémunération. • Le **délégué syndical (DS)** est l'interlocuteur privilégié pour négocier. • Les accords doivent respecter les garanties minimales de la CCN.

✓ Information & consultation du CSE

• Le CSE est consulté sur les projets impactant l'organisation, l'emploi, la santé et les conditions de travail. • Accès aux informations économiques, sociales et financières. • Possibilité d'expertise pour éclairer les décisions.

✓ Moyens des représentants du personnel

• Heures de délégation, liberté de circulation, accès aux documents. • Locaux syndicaux et outils de communication. • Protection contre les discriminations et les entraves.

✓ Objectif : un dialogue social vivant

• Favoriser la participation des salariés aux décisions qui les concernent. • Prévenir les conflits par la concertation. • Construire des avancées collectives grâce à la négociation.

Le dialogue social, c'est le moteur du progrès collectif. Il est structuré, renforcé et indispensable pour défendre les droits, améliorer les conditions de travail et conquérir de nouveaux acquis.

NÉGOCIATIONS LOYALES

Un devoir légal, un dialogue social réel



DÉFINITION

Négocier loyalement c'est mener les échanges de manière sincère, transparente et constructive pour un véritable dialogue social.



PRINCIPES ESSENTIELS



TRANSPARENCE

Informations nécessaires (chiffres, bilans...).



SINCÉRITÉ

Présentation des véritables marges de manœuvre.



DISPONIBILITÉ

Réunions en nombre suffisant, calendrier raisonnable.



ÉCOUTE

Prise en compte des propositions syndicales.



ABSENCE DE PRESSION

Pas de chantage, pas de décisions unilatérales anticipées.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



FOURNIR LES DONNÉES UTILES avant et pendant la négociation.



RÉPONDRE AUX REVENDEICATIONS ET PROPOSITIONS des syndicats.



JUSTIFIER tout refus ou limitation.



NE PAS CONCLURE D'ACCORD sans avoir réellement négocié.



SIGNES D'UNE NÉGOCIATION DÉLOYALE

- ❌ Documents transmis tardivement ou incomplets.
- ❌ Refus de discuter certains sujets.
- ❌ Calendrier trop court imposé unilatéralement.
- ❌ Décisions déjà prises avant la fin des échanges.
- ❌ Absence de réponses aux propositions syndicales.



SANCTIONS



ANNULATION DE L'ACCORD



CONSTAT DE DÉLIT D'ENTRAVE



CONDAMNATION DE L'EMPLOYEUR



LE DIALOGUE SOCIAL GAGNANT



- ✓ Confiance
- ✓ Respect
- ✓ Compréhension
- ✓ Solutions partagées
- ✓ Accords durables



NÉGOCIER LOYALEMENT, C'EST :



TRANSPARENCE

+



SINCÉRITÉ

+



DONNÉES COMPLÈTES

+



ÉCOUTE RÉELLE



**SINON,
PAS DE NÉGOCIATION
VALABLE !**

● NÉGOCIATIONS

✓ Définition

La négociation loyale est une **obligation légale** qui impose à l'employeur de mener les négociations avec les organisations syndicales de manière **sincère, transparente et constructive**. Elle garantit un **dialogue social réel**, pas une simple formalité.

✓ Principes essentiels

Pour être loyale, la négociation doit respecter :

- **Transparence** : transmission des informations nécessaires (BDES, chiffres, bilans).
- **Sincérité** : l'employeur doit présenter ses marges de manœuvre réelles.
- **Disponibilité** : réunions en nombre suffisant, calendrier raisonnable.
- **Écoute** : prise en compte des propositions syndicales.
- **Absence de pression** : pas de chantage, pas de décisions unilatérales anticipées.

✓ Obligations de l'employeur

- Fournir **toutes les données utiles** avant et pendant la négociation.
- Répondre aux **revendications** et **propositions** des syndicats.
- Justifier tout **refus** ou **limitation**.
- Ne pas conclure d'accord sans avoir **réellement négocié**.

✓ Signes d'une négociation déloyale

- Documents transmis tardivement ou incomplets.
- Refus de discuter certains sujets.
- Calendrier trop court imposé unilatéralement.
- Décisions déjà prises avant la fin des échanges.
- Absence de réponses aux propositions syndicales.

✓ Sanctions

Une négociation non loyale peut entraîner :

- **Annulation de l'accord**,
- **Constat de délit d'entrave**,
- Condamnation de l'employeur pour **manquement à ses obligations**.

Négocier loyalement = transparence, sincérité, données complètes, écoute réelle sinon pas de négociation valable.

NAO

Négociation Annuelle Obligatoire

Transparence
sur les chiffres !

Pouvoir d'achat
= Justice sociale !



Augmenter tous les salaires, revaloriser les minima, harmoniser les primes : voilà les leviers pour stopper la perte de pouvoir d'achat.

cgt

RENFORCE LA CGT : C'EST PAR L'ORGANISATION COLLECTIVE ET LE RAPPORT DE FORCE QUE CES REVENDICATIONS PEUVENT ABOUTIR !

cgt
HLM

● NAO — Négociation Annuelle Obligatoire

La **NAO** est un moment clé du **dialogue social**. Elle permet aux représentants du personnel et aux organisations syndicales de négocier chaque année avec l'employeur sur les **conditions de rémunération, de travail et d'emploi**. Objectif : **améliorer les droits, réduire les écarts, renforcer la justice sociale**.

✓ **Cadre légal et conventionnel.** Obligation annuelle de négocier dans chaque organisme disposant de délégués syndicaux. • Les thèmes sont fixés par le Code du travail et précisés par la CCN OPH-Coop HLM. • La négociation doit être **effective, loyale et documentée**. • L'employeur doit fournir toutes les données nécessaires (BDES, bilans sociaux, indicateurs RH).

✓ **Thèmes obligatoires de la NAO.**

Rémunérations & pouvoir d'achat. • Évolution des salaires, primes, avantages. • Mesures pour préserver le pouvoir d'achat face à l'inflation. • Égalité salariale femmes-hommes.

Temps de travail & organisation. Aménagement des horaires, télétravail, équilibre vie pro/vie perso. • Droit à la déconnexion, charge de travail, conditions de repos.

Emploi & formation. • Politique de recrutement, mobilité interne, GPEC. • Accès à la formation et évolution professionnelle.

Égalité & diversité. • Actions pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations. • Inclusion des travailleurs handicapés.

✓ **Déroulement de la négociation.** • Convocation des organisations syndicales par l'employeur. • Transmission des données économiques et sociales. • Réunions de négociation, propositions, contre-propositions. • Rédaction d'un **accord NAO** ou d'un **procès-verbal de désaccord**. • Communication aux salariés et dépôt auprès de la DREETS.

✓ **Rôle des représentants syndicaux** Défendre les revendications collectives. • Exiger la transparence sur les chiffres et les marges de manœuvre. • Garantir la prise en compte des réalités du terrain. • Mobiliser les salariés pour appuyer les négociations.

La NAO, c'est le cœur du rapport de force social. Elle permet de négocier chaque année les salaires, les conditions de travail et l'égalité. Sans NAO réelle, pas de progrès collectif.

LIBERTÉS SYNDICALES ET DROIT SYNDICAL

Informés, on est plus forts !



NOS DROITS SYNDICAUX

RÉUNIONS SYNDICALES



DIFFUSION D'INFOS



LOCAL SYNDICAL



**LIBERTÉ SYNDICALE :
PERSONNE NE PEUT NOUS LA RETIRER !**



● Libertés syndicales & droit syndical

Objectif : garantir un **dialogue social réel**, protéger les représentants et permettre l'action collective.

✓ Liberté d'adhésion et d'activité

• Liberté totale d'adhérer au syndicat de son choix. • Aucune pression, discrimination ou entrave ne peut être exercée. • Confidentialité de l'adhésion garantie.

✓ Moyens syndicaux renforcés

• Heures de délégation pour les délégués syndicaux et élus du CSE. • Accès aux locaux, panneaux d'affichage, outils de communication. • Circulation facilitée dans les services pour exercer le mandat.

✓ Négociation et représentation

• Rôle central des organisations syndicales dans la négociation des accords. • Participation aux commissions, groupes de travail et instances prévues par la CCN. • Consultation obligatoire sur les sujets majeurs : emploi, organisation, conditions de travail, égalité professionnelle.

✓ Protection des représentants

• Protection contre toute sanction ou modification du contrat liée au mandat. • Autorisation préalable de l'inspection du travail pour toute rupture ou sanction disciplinaire. • Garantie d'un exercice du mandat sans pression ni intimidation.

La liberté syndicale, c'est la garantie de pouvoir défendre ses droits, agir collectivement et améliorer les conditions de travail. Sans liberté syndicale, pas de progrès social.



DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le syndicat, c'est le bouclier des salariés !

Je risque quelque chose si je te parle ?

Non. Je suis protégé, et toi aussi.



LES DROITS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

DÉSIGNATION LIBRE



PROTECTION CONTRE
LES SANCTIONS



HEURES DE DÉLÉGATION



**LE SYNDICAT,
C'EST LE BOUCLIER DES SALARIÉS !**



● Les délégués syndicaux (DS)

Le **délégué syndical** porte les revendications, négocie les accords et défend les salariés. Sa désignation relève exclusivement du syndicat.

✓ Désignation et rôle

- Le DS est **désigné par une organisation syndicale représentative**.
- Il représente le syndicat auprès de l'employeur.
- Il porte les revendications, négocie les accords et défend les salariés.

✓ Moyens pour exercer le mandat

- **Heures de délégation** dédiées à l'activité syndicale.
- Accès aux **locaux syndicaux**, outils de communication et panneaux d'affichage.
- Liberté de circulation dans les services pour rencontrer les salariés.

✓ Négociation collective

- Le DS est l'interlocuteur privilégié pour la **négociation des accords d'entreprise**.
- Participation aux réunions, commissions et groupes de travail prévus par la CCN.
- Accès aux informations nécessaires pour négocier de manière éclairée.

✓ Protection du mandat

- Aucune sanction, mutation ou rupture du contrat ne peut intervenir **sans autorisation de l'inspection du travail**.
- Protection contre toute pression, discrimination ou entrave.
- Garantie d'un exercice du mandat en toute indépendance.

Le délégué syndical est le moteur du rapport de force et de la négociation. Il est un acteur clé : sans délégué syndical, pas de négociation, pas de contre-pouvoir, pas de progrès social.

LE CSE, C'EST ESSENTIEL !

Le CSE, c'est la voix des salariés !

On doit être consultés avant toute décision importante !

Oui, c'est obligatoire.

LES MOYENS DU CSE

ACTIVITÉS SOCIALES & CULTURELLES (ASC)



BUDGET DE FONCTIONNEMENT



EXPERTISES POSSIBLES



LE CSE, C'EST LA VOIX DES SALARIÉS !



Unis, on construit la justice sociale.



Je rejoins la CGT

● Le CSE, c'est essentiel

Le **Comité Social et Économique (CSE)** est l'instance élue qui représente les salariés. Il est **indispensable** pour défendre les droits, améliorer les conditions de travail et garantir un véritable contre-pouvoir face à l'employeur.

✓ Défendre les salariés

Le CSE intervient sur les questions de santé, sécurité, conditions de travail, organisation du travail, restructurations, égalité professionnelle, harcèlement, etc. Il peut **alerter, enquêter, proposer, exiger des mesures**.

✓ Être consulté avant les décisions importantes

L'employeur doit consulter le CSE sur :

- la marche générale de l'entreprise,
- les projets impactant l'emploi ou l'organisation,
- les conditions de travail,
- la formation,
- la politique sociale. Sans consultation, la procédure est **irrégulière**.

✓ Un droit d'accès à l'information

Le CSE reçoit des documents obligatoires : bilans, rapports, données économiques et sociales. Ces informations permettent d'**analyser, comprendre et agir**.

✓ Un rôle social essentiel

Le CSE gère ou contrôle les **activités sociales et culturelles (ASC)** au bénéfice des salariés. Il contribue à la cohésion et au bien-être au travail.

✓ Un contre-pouvoir protégé

Les élus disposent d'heures de délégation, d'un droit de circulation, d'un local, et d'une **protection contre les sanctions** liées à leur mandat.

Message essentiel ! Sans CSE, les salariés n'ont plus de voix. Avec un CSE fort, les droits existent, se défendent et progressent.



CRÉDITS D'HEURES DES ÉLUS CSE

Nos heures, nos droits !

Je peux mutualiser mes heures ?

Oui, entre titulaires !



À SAVOIR :

HEURES = TEMPS DE TRAVAIL



PAS DE CONTRÔLE PRÉALABLE



**NOS HEURES,
NOS DROITS !**



● Crédits d'heures des élus CSE


✓ Définition

Les crédits d'heures sont le **temps rémunéré** dont disposent les élus du CSE pour exercer leur mandat. Ils sont considérés comme **temps de travail effectif**, sans perte de salaire.


✓ Droits essentiels

- Volume d'heures fixé par la loi selon l'effectif.
- **Utilisation libre** : pas d'autorisation préalable.
- **Information simple** : l'élu prévient de son départ en délégation.
- **Présomption de bonne utilisation** : l'employeur ne peut pas exiger le détail.
- **Mutualisation possible** entre élus.

✓ Cas particulier : remplacement d'un titulaire

- Lorsque un **suppléant remplace définitivement un titulaire**,  **ses heures de délégation sont doublées le mois suivant.**
- Ce doublement **ne s'applique qu'au suppléant devenu remplaçant définitif**, pas aux autres élus.

✓ Annualisation des heures

- Les heures de délégation sont **annualisables**.
- Cela signifie que :  **les heures non utilisées un mois peuvent être reportées** sur les mois suivants.
- Elles ne sont donc **pas perdues** si non consommées immédiatement.

✓ À quoi servent les heures ?

- Préparer les réunions CSE
- Rencontrer les salariés
- Analyser les documents (BDESE, bilans, projets)
- Exercer les missions santé, sécurité, conditions de travail
- Défendre les droits collectifs

***Heures de délégation = outil de pouvoir du CSE.
Annualisables, protégées, et doublées pour le suppléant qui
remplace définitivement un titulaire.***

TRANSPARENCE!

LA BDESE, C'EST NOTRE OUTIL DE CONTRÔLE!

BDESE

EMPLOI

BDESE COMPLÈTE

INVESTISSEMENTS

ON CONTRÔLE LES DONNÉES!

SANS BDESE COMPLÈTE, PAS DE DIALOGUE SOCIAL!

**La force du collectif,
c'est toi.**

Adhésion CGT

● BDESE

La **Base de Données Economiques Sociales Environnementales** est l'outil central du **dialogue social**. Objectif : **transparence, contrôle, anticipation**.

✓ **Un outil obligatoire** Mise en place dans tous les organismes disposant d'un CSE. • Accès permanent pour les élus. • Support numérique privilégié pour faciliter la consultation.

✓ **Contenu de la BDESE** Elle doit regrouper toutes les données utiles au suivi de la situation de l'organisme :

Données économiques & financières • Activité, résultats, investissements, endettement. • Évolution du patrimoine, projets stratégiques, orientations économiques.

Données sociales Effectifs, embauches, départs, contrats, temps de travail. • Absentéisme, santé, sécurité, conditions de travail. • Formation professionnelle, égalité professionnelle, rémunérations.

Rémunérations & emploi Masse salariale, salaires moyens, primes, classifications. • Évolution des emplois, GPEC, mobilités.

Politiques sociales & ASC Actions sociales, conditions de travail, QVT. • Budget ASC et fonctionnement du CSE.

✓ **Accès & droits des élus** Accès **permanent**, complet et actualisé. • Possibilité d'extraire, analyser et conserver les données. • La BDESE sert de base aux **consultations obligatoires** du CSE.

✓ **Mise à jour au moins annuelle**, souvent plus fréquente selon les thèmes. • L'employeur doit garantir la fiabilité et l'exhaustivité des données. • Toute modification importante doit être signalée aux élus. ✓ **Utilité pour le CSE** Comprendre la stratégie et les choix de l'employeur. •

Anticiper les impacts sur l'emploi, les conditions de travail et les rémunérations. • Préparer les consultations obligatoires : – orientations stratégiques, – situation économique, – politique sociale, emploi et conditions de travail. • Détecter incohérences, risques ou dérives.

La BDESE, c'est l'outil de transparence du CSE. Elle permet de contrôler les choix de l'employeur, d'anticiper les impacts et de défendre efficacement les salariés. Sans BDESE complète, pas de dialogue social réel.

GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES & CULTURELLES

CCN OPH – COOP HLM

Garantir la transparence et le bien-être collectif



RÔLE DU CSE

- Seul gestionnaire des ASC.
- Décide des actions, budgets et priorités.
- L'employeur ne peut ni intervenir ni orienter les choix.



BUDGET DÉDIÉ

- Financement obligatoire de l'employeur.
- Principe de non-régression du montant.
- Gestion autonome et transparente.



ACTIVITÉS FINANCÉES

- Aides sociales et soutien aux familles.
- Loisirs, voyages, activités sportives et culturelles,
- Enfance, colonies, chèques cadeaux.



ACCÈS ÉQUITABLE

- Pour tous les salariés, sans discrimination.
- Critères transparents : revenus, situation familiale, ancienneté.



TRANSPARENCE & CONTRÔLE

- Comptabilité séparée des ASC.
- Présentation annuelle des comptes.
- Audit et vérification possibles.



**LES ASC : UN DROIT COLLECTIF, FINANCÉES PAR L'EMPLOYEUR,
GÉRÉES PAR LE CSE,
AU SERVICE DE LA SOLIDARITÉ ET DU BIEN-ÊTRE.**



● Gestion des activités sociales & culturelles

La CCN OPH-Coop HLM reconnaît l'importance des **activités sociales et culturelles (ASC)** pour améliorer la qualité de vie des salariés. Elles sont gérées dans un cadre clair, transparent et participatif, principalement via le **CSE**.

✓ Rôle central du CSE

• Le CSE est **seul gestionnaire** des activités sociales et culturelles. • Il décide des actions, des budgets et des priorités. • L'employeur ne peut ni intervenir, ni orienter les choix.

✓ Budget dédié

• Financement obligatoire par l'employeur via une **contribution ASC**. • Le montant doit être **au moins équivalent** à celui des années précédentes (principe de non-régression). • Gestion autonome par le CSE, avec transparence comptable.

✓ Types d'activités financées

• Aides sociales : secours, soutien aux familles, situations difficiles. • Loisirs : billetterie, sorties, voyages, activités sportives et culturelles. • Enfance & famille : arbres de Noël, colonies, chèques cadeaux, activités périscolaires. • Actions favorisant la cohésion et le bien-être.

✓ Accès équitable pour tous

• Les ASC doivent bénéficier à **tous les salariés**, sans discrimination. • Critères d'attribution transparents : revenus, situation familiale, ancienneté... • Priorité aux actions collectives et solidaires.

✓ Transparence & contrôle

• Comptabilité distincte du budget de fonctionnement du CSE. • Présentation annuelle des comptes aux salariés. • Possibilité d'audit ou de vérification par les élus.

Les activités sociales et culturelles sont un droit collectif. Elles sont financées par l'employeur mais gérées exclusivement par le CSE, au service du bien-être, de la solidarité et de la cohésion entre salariés.

DISCIPLINE ET SANCTIONS

On m'a parlé d'une sanction, que se passe-t-il ?

On suit la procédure prévue par la CCN... on t'explique tout.



PROCÉDURE:

1 Entretien préalable



2 Notification écrite



3 Droit de réponse



NOS DROITS :

- ✓ Contestation
- ✓ Recours
- ✓ Assistance syndicale



Points de vigilance:

- ✓ Respect du contradictoire
- ✓ Délais à respecter
- ✓ Preuve écrite indispensable

LA JUSTICE AU TRAVAIL

● Discipline & sanctions

La CCN OPH–Coop HLM encadre strictement la **discipline** et les **sanctions**, afin de garantir l'équité, le respect du contradictoire et la protection des salariés. Aucune sanction ne peut être prise sans **motifs réels**, **procédure régulière** et **droits du salarié respectés**.

✓ Principes généraux

- Les règles disciplinaires doivent être **connues, écrites et accessibles**.
- Toute sanction doit être **proportionnée** aux faits reprochés.
- Aucune sanction ne peut être fondée sur des éléments discriminatoires ou syndicaux.

✓ Procédure disciplinaire

- **Convocation à entretien préalable** obligatoire pour toute sanction lourde.
- Le salarié peut être **assisté** (représentant du personnel, collègue).
- L'employeur doit exposer les faits et recueillir les explications du salarié.
- La sanction doit être **notifiée par écrit**, motivée et datée.

✓ Types de sanctions

- Avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire.
- Sanctions plus lourdes (mutation disciplinaire, rétrogradation, licenciement) → procédure renforcée.
- La CCN impose le respect strict des délais et des formes.

✓ Droits du salarié

- Droit à l'information, à la défense et à l'assistance.
- Droit de **contester** la sanction (écrit, inspection du travail, prud'hommes).
- Aucune sanction ne peut être prise pour des faits relevant de l'activité syndicale.

La discipline n'est pas un outil de pression. Toute sanction doit être justifiée, proportionnée et respecter les droits du salarié. Connaître la procédure, c'est pouvoir se défendre et empêcher les abus.

COMMISSION DISCIPLINAIRE

CCN OPH – COOP HLM

Garantir le contradictoire et protéger les droits du salarié



QUAND ?

- Sanction lourde (mise à pied, rétrogradation, mutation, licenciement).
- À la demande du salarié ou selon les règles internes.



COMPOSITION

- Employeur + représentants du personnel.
- Salarié assisté par un syndicat ou un collègue.



SON RÔLE

- Examiner les faits,
- Entendre le salarié,
- Vérifier la proportionnalité.



DÉROULEMENT

- Convocation, accès au dossier.
- Audition.
- Avis rendu puis transmis à l'employeur.



DROITS DU SALARIÉ

- Être informé et assisté,
- Accéder aux pièces,
- Contester la sanction.



*La commission disciplinaire :
un garde-fou contre l'arbitraire.*



● Commission disciplinaire

La CCN OPH-Coop HLM prévoit la possibilité de réunir une **commission disciplinaire** lorsque l'employeur envisage une sanction importante. Objectif : **garantir le contradictoire**, protéger les droits du salarié et éviter les décisions arbitraires.

✓ Quand la commission disciplinaire peut-elle être réunie ?

• Lorsqu'une **sanction lourde** est envisagée : mise à pied disciplinaire, rétrogradation, mutation disciplinaire, voire licenciement. • À la demande du salarié ou selon les règles internes de l'organisme. • Elle n'est pas obligatoire dans tous les cas, mais constitue une **garantie supplémentaire**.

✓ Composition de la commission

• Représentants de l'employeur. • Représentants du personnel (selon les règles internes ou accords). • Le salarié peut être **assisté** : représentant syndical, collègue, défenseur de son choix. • Objectif : assurer un **examen collégial** et limiter les abus.

✓ Rôle de la commission disciplinaire

• Examiner les faits reprochés. • Entendre le salarié et ses arguments. • Vérifier la **proportionnalité** de la sanction envisagée. • Donner un **avis** (consultatif ou obligatoire selon les accords internes). • Garantir le respect du **contradictoire** et des droits de la défense.

✓ Déroulement

• Convocation du salarié avec indication des faits reprochés. • Accès au dossier et aux éléments utilisés par l'employeur. • Audition du salarié et de ses représentants. • Délibération de la commission. • Transmission de l'avis à l'employeur avant décision finale.

✓ Droits du salarié

• Être informé clairement des faits reprochés. • Être assisté et présenter ses observations. • Accéder aux pièces du dossier. • Contester la sanction ensuite (écrit, inspection du travail, prud'hommes). • Aucune sanction ne peut être fondée sur des motifs syndicaux ou discriminatoires.

La commission disciplinaire est un garde-fou. Elle protège le salarié, impose le contradictoire et limite les décisions injustes. Elle renforce la transparence et la justice disciplinaire.



LE SECTEUR HLM SE MOBILISE AVEC LA CGT !

POUR NOS DROITS ET NOTRE AVENIR

Un socle à défendre...
et à améliorer

**DROITS
MINIMUMS
GARANTIS**

**SOCLE
MINIMAL**

**NÉGOCIATIONS
PARITAIRES**

**ACQUIS
DE TERRAIN**

AMÉLIORER
LES SALAIRES

MOYENS
DU CSE

CLASSIFICATIONS

RESPECT
& ÉCOUTE

CONDITIONS
DE TRAVAIL

Missions complexifiées
Effectifs stagnants

Charge de travail accrues

Charges de travail accrues
Effectifs stagnants

ORGANISÉS

ÉCOUTÉS

CONSULTÉS

**REVENDIQUENT
ENSEMBLE**

**AVANCÉES
CONCRÈTES**

**POURQUOI
RENFORCER
LA CGT ?**

**RIEN NE 'OBTIENT
SANS RAPPORT DE FORCE.**

**PRENDS TA PLACE À LA CGT !
POUR ÊTRE RESPECTÉ ET ENTENDU.
TES IDÉES FONT LA DIFFÉRENCE.**



● Droits minimums garantis

✓ Des droits minimums

Les droits des élus CSE dans les **OPH, Coop HLM et SEM** adhérentes à la **CCN** constituent un **socle minimal**. Ils sont le résultat de **décennies de rapport de force**, construit dans les **commissions paritaires** et renforcé par les **acquis obtenus sur le terrain**.

✓ Un socle à défendre... et à améliorer

Même si ces droits existent, ils restent **insuffisants**. Le secteur HLM évolue, les missions se complexifient, les charges augmentent, les effectifs stagnent : ☞ **il y a encore beaucoup à conquérir** pour améliorer les conditions de travail, les classifications, les rémunérations et les moyens du CSE.

✓ Pourquoi renforcer la CGT ?

Parce que **rien ne s'obtient sans rapport de force**. Et ce rapport de force, ce sont **les salariés organisés** qui le créent. Avec la CGT les salariés **sont** :

- **écoutés,**
- **consultés,**
- **revendiquent ensemble,**
- **et obtiennent des avancées concrètes.**

La CGT agit, ne subit pas.

Tes idées, tes revendications, ta participation font la différence. Prendre ta place à la CGT, c'est te donner les moyens d'être respecté et entendu.



RIEN NE TOMBE DU CIEL : L'ACTION COLLECTIVE FAIT LA DIFFÉRENCE



Il reste beaucoup à faire ensemble.
La CGT porte des revendications concrètes pour améliorer les conditions de travail, les salaires, la santé, l'égalité et la reconnaissance.



Mais aucun acquis ne se gagne sans lutte :
les employeurs ne font pas de cadeaux !



CE QUI COMPTE, C'EST LE RAPPORT DE FORCE



C'EST L'IMPLICATION
DE CHACUN
qui fait avancer les
revendications.



C'EST LA SOLIDARITÉ
ENTRE COLLÈGUES
qui transforme les
promesses en droits.



C'EST L'ORGANISATION
SYNDICALE
qui donne du poids à
la parole des salarié-es.



AUCUN DROIT
SANS LUTTE.
AUCUNE AVANCÉE
SANS NOUS !



AGIR AVEC LA CGT



CRÉE
UN SYNDICAT CGT
s'il n'existe pas
dans ton organisme.



CONTACTE
LA CGT
de ton établissement
pour échanger sur
les revendications
et les conditions
de travail.



PARTICIPE
aux réunions,
débats, actions :
chaque voix
compte.



CONSTRUIS
LE RAPPORT DE FORCE
pour faire aboutir
les revendications
collectives.



RESTONS MOBILISÉ-ES,
RESTONS UNI-ES !
C'est ensemble
que nous gagnerons
de nouveaux droits.



“ CE QUI NE TOMBE
PAS DU CIEL,
SE CONQUIERT
ENSEMBLE. ”

● Rien ne tombe tout seul du ciel : l'action collective fait la différence

Il reste beaucoup à faire ensemble. La CGT porte des **revendications concrètes** pour améliorer les conditions de travail, les salaires, la santé, l'égalité et la reconnaissance. Mais **aucun acquis ne se gagne sans lutte** : les employeurs ne font pas de cadeaux.

⚙️ Ce qui compte, c'est le rapport de force

- C'est l'**implication de chacun** qui fait avancer les revendications.
- C'est la **solidarité entre collègues** qui transforme les promesses en droits.
- C'est l'**organisation syndicale** qui donne du poids à la parole des salarié-es.

▶ Agir avec la CGT

- **Crée un syndicat CGT** s'il n'existe pas dans ton organisme.
- **Contacte la CGT de ton établissement** pour échanger sur les revendications et les conditions de travail.
- **Participe aux réunions, débats, actions** : chaque voix compte.
- **Construis le rapport de force** pour faire aboutir les revendications collectives.

👏 “Ce qui ne tombe pas du ciel, se conquiert ensemble.”



DES SALAIRES DÉCENTS, ATTRACTIFS!

AUGMENTER LES SALAIRES,
C'EST RENFORCER
LE DROIT AU LOGEMENT!



Objectif : Stopper la baisse du pouvoir d'achat pour l'ensemble des salarié-es des OPH et Coop HLM.

**LES SALARIÉ·ES NE SONT PAS UNE DÉPENSE,
CE SONT EUX QUI METTENT EN ŒUVRE LE DROIT AU LOGEMENT !**

✓ PRINCIPES

-  **Augmentation générale** des salaires (stop au clientélisme).
-  **Indexation des salaires** sur l'inflation.
-  **Revalorisation des minima de branche** pour garantir un plancher décent.
-  **Harmonisation des primes** entre organismes OPH - COOP HLM (ancienneté, vacances, 13^e mois, etc.).
-  **Écarts de rémunération incitatifs** pour favoriser la formation et la progression.

✓ PROPOSITIONS CONCRÈTES DE LA CGT À ENRICHIR

-  **Prime exceptionnelle** pour compenser les pertes de pouvoir d'achat passées.
-  **Augmentation générale de 5 %** sur l'ensemble des salaires.
-  Porter le minima de rémunération à **2 000 € / mois.** (2025)
-  **Écarts de rémunération : 10 %** entre chaque niveau, sauf **15 %** pour les passages aux statuts Agent de Maîtrise (niveau 4) et Cadre / Cadre supérieur (niveau 8).
-  **Harmoniser** les dispositifs de primes et avantages entre organismes.

✓ POURQUOI C'EST NÉCESSAIRE


Les salaires ont nettement moins progressé que le coût des produits de première nécessité.


Les écarts actuels n'incitent pas à la formation ni à la progression dans la branche.


Sans mesures générales, beaucoup de salarié-es resteront exclus des revalorisations ciblées.


Il est de plus en plus difficile de recruter car la branche n'est pas attractive avec les bas salaires.

**AUGMENTER TOUS LES SALAIRES,
REVALORISER LES MINIMA, HARMONISER LES PRIMES :
VOILÀ LES LEVIERS POUR STOPPER LA PERTE DE POUVOIR D'ACHAT.**

RENFORCE LA CGT :
C'EST PAR L'ORGANISATION COLLECTIVE ET LE RAPPORT DE FORCE
QUE CES REVENDICATIONS PEUVENT ABOUTIR !



● DES SALAIRES DECENTS, ATTRACTIFS

Objectif Stopper la baisse du pouvoir d'achat pour l'ensemble des salarié·es des OPH et Coop HLM.

✓ Principes

- **Augmentation générale** des salaires (stop au clientélisme).
- **Indexation des salaires sur l'inflation**
- **Revalorisation des minima de branche** pour garantir un plancher décent.
- **Harmonisation des primes** entre organismes OPH – COOP HLM (ancienneté, vacances, 13^e mois, etc.).
- **Écarts de rémunération incitatifs** pour favoriser la formation et la progression.

✓ Propositions concrètes de la CGT à enrichir

- **Prime exceptionnelle** pour compenser les pertes de pouvoir d'achat passées.
- **Augmentation générale** de 5 % sur l'ensemble des salaires.
- **Porter le minima de rémunération à 2 000 € / mois.**(2025)
- **Écarts de rémunération : 10 %** entre chaque niveau, sauf **15 %** pour les passages aux statuts Agent de Maîtrise (niveau 4) et Cadre / Cadre supérieur (niveau 8).
- **Harmoniser** les dispositifs de primes et avantages entre organismes.

✓ Pourquoi c'est nécessaire

- Les salaires ont **nettement moins progressé** que le coût des produits de première nécessité.
- Les écarts actuels **n'incitent pas** à la formation ni à la progression dans la branche.
- Sans mesures générales, **beaucoup de salarié·es resteront exclus** des revalorisations ciblées.
- Il est de plus en plus difficile de recruter car **la branche n'est pas attractive avec les bas salaires,**

Augmenter tous les salaires, revaloriser les minima, harmoniser les primes : voilà les leviers pour stopper la perte de pouvoir d'achat. Renforce la CGT : c'est par l'organisation collective et le rapport de force que ces revendications peuvent aboutir.



TEMPS DE TRAVAIL: LA SEMAINE DE 32 HEURES



SANS PERTE
DE SALAIRE



AVEC EMBAUCHES
COMPENSATOIRES



POUR PARTAGER LE TRAVAIL,
AMÉLIORER LA VIE, RÉDUIRE
LA PÉNIBILITÉ

POURQUOI 32 HEURES ?

1 POUR CRÉER
DES EMPLOIS



2 POUR PROTÉGER
LA SANTÉ



3 POUR L'ÉGALITÉ
FEMMES HOMMES



4 POUR VIVRE
MIEUX



LES EXIGENCES CGT



32h payées 35,
sans perte
de salaire



Embauches
obligatoires



Organisation
du travail
négociée



Suppression
des forfaits
jours abusifs



Encadrement
strict des
astreintes et
du dimanche



Droit à la
déconnexion
garanti

TRAVAILLER MOINS,
TRAVAILLER MIEUX,
TRAVAILLER TOUS.

LES 32 HEURES,
C'EST MAINTENANT!



● Temps de travail : LA SEMAINE DE 32 HEURES

La CGT revendique la **réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires**, sans perte de salaire, avec embauches compensatoires. Objectif : **partager le travail, améliorer la vie, réduire la pénibilité.**

Pourquoi 32 heures ?

◆ 1. Pour créer des emplois

La réduction du temps de travail est un **levier massif contre le chômage**. Les 35 h ont créé **350 000 emplois** : les 32 h peuvent aller plus loin.

◆ 2. Pour protéger la santé

Moins d'heures =

- moins d'accidents,
- moins d'usure,
- moins de burn-out,
- plus de récupération réelle.

◆ 3. Pour l'égalité femmes-hommes

Les femmes sont sur-représentées dans le temps partiel subi. Les 32 h **réduisent les inégalités de carrière et de salaire.**

◆ 4. Pour vivre mieux

Plus de temps pour :

- la famille,
- les loisirs,
- la formation,
- l'engagement citoyen ou syndical.



▶ Les exigences CGT

- **32 h payées 35**, sans perte de salaire.
- **Embauches obligatoires** pour éviter la surcharge.
- **Organisation du travail négociée** avec les salarié·es.
- **Suppression des forfaits jours abusifs.**
- **Encadrement strict des astreintes et du travail du dimanche.**
- **Droit à la déconnexion garanti.**
-

« Travailler moins, travailler mieux, travailler tous. Les 32 heures, c'est maintenant. »



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL, C'EST DU RESPECT,
DES DROITS ET DU PROGRÈS POUR TOUTES ET TOUS.



1 EXIGENCES PRIORITAIRES



ÉGALITÉ SALARIALE
IMMÉDIATE



TRANSPARENCE
DES RÉMUNÉRATIONS



SANCTIONS
ET INCITATIONS

À travail égal, salaire égal !



2 RECRUTEMENT, CARRIÈRE ET FORMATION



PROMOTION
INTERNE
DES FEMMES



ÉGALITÉ D'ACCÈS
À LA FORMATION



RECONNAISSANCE
DES TEMPS PARTIELS

Donner à chacune les mêmes chances d'évoluer !



3 CONCILIATION VIE PRO / VIE PRIVÉE



SOUTIEN
AUX FAMILLES



AMÉNAGEMENTS
MATERNITÉ ET SANTÉ



POLITIQUE
DE PARENTALITÉ

Articuler sa vie pro et perso, c'est un droit !



4 PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS ET HARCÈLEMENT



FORMATION
OBLIGATOIRE



ÉCOUTE ET
SIGNALEMENT
INDÉPENDANTS



INDICATEURS
DE SUIVI

Zéro tolérance, zéro discrimination !



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,
C'EST L'AFFAIRE DE TOUTES ET TOUS !



PLUS DE JUSTICE



PLUS DE BIEN-ÊTRE



PLUS DE PERFORMANCE
COLLECTIVE



UN SERVICE PUBLIC
DE QUALITÉ



Egalité professionnelle femmes-hommes

Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes persistent : écarts de salaires, sous-représentation aux postes de responsabilité, précarité et charge de travail différenciée.

Exigences prioritaires

- **Égalité salariale immédiate** : audit salarial obligatoire dans chaque organisme et rattrapage ciblé des écarts constatés. Revalorisation des métiers « « féminisées »
- **Transparence des rémunérations** : publication annuelle des grilles salariales et des écarts par cotation, sexe et catégorie.
- **Sanctions et incitations** : mécanismes de pénalités financières pour les organismes non conformes et bonus pour ceux atteignant les objectifs.

Recrutement, carrière et formation

- **Priorité à la promotion interne** des femmes avec parcours de formation dédiés et validation des acquis.
- **Égalité d'accès à la formation** : abondements CPF ciblés pour les femmes et dispositifs de tutorat.
- **Reconnaissance des temps partiels** : valorisation salariale et droits proportionnels identiques aux temps complets.

Conciliation vie professionnelle / vie privée

- **Mesures de soutien familial** : aides pour garde d'enfants, prise en charge partielle des frais, autorisations d'absence rémunérées pour examens prénataux et rentrée scolaire.
- **Aménagements pour la maternité** : réduction du temps de travail à partir du 4^e mois, facilitation du télétravail, congés menstruels pour règles invalidantes.
- **Politique de parentalité** : congés parentaux incitatifs et réversibles, maintien de carrière et de rémunération.

Prévention des discriminations et harcèlement

- **Formation obligatoire** pour l'ensemble des managers et des élu·es sur les biais de genre et le harcèlement.
- **Cellule d'écoute et de signalement indépendante** avec protection effective des victimes et suivi des sanctions.
- **Indicateurs de suivi** intégrés aux accords d'entreprise et aux bilans sociaux.

PRIMES, AVANTAGES ET MOYENS

la
cgt

POUR RECONNAÎTRE L'ENGAGEMENT ET AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

HARMONISATION DES PRIMES ENTRE ORGANISMES



- Ancienneté : 1 % par an
- Prime de vacances
- Véritable 13^e mois
- Etc.

PRIME POUR MISSION SUPPLÉMENTAIRE



Pour les agents qui reprennent la charge de travail d'un absent.

PRIME TRANSPORT



**PRISE EN CHARGE À
75 %**
des abonnements
de transport
(bus, train, métro, vélo).

AUGMENTATION DES BUDGETS CSE



- + 2 % pour les activités sociales et culturelles
- + 0,5 % pour le budget de fonctionnement

EXTENSION DE LA CIRCULAIRE DU 4 JANVIER 2024



Relative aux prestations interministérielles d'action sociale à tous les salariés.

Aides financières pour garde d'enfants < 3 ans, centres de loisirs, colonies, classes vertes, locations de gîtes, ...

COMPENSATION DU MANQUE DE SUPPLÉMENT FAMILIAL



Pour les salariés du privé.

ÉVOLUTION DES SALAIRES



Mise en place d'un système permettant de faire évoluer les salaires au fur et à mesure de l'ancienneté et l'acquisition de compétences au sein du poste.

ATTENTION DE NE PAS SE FAIRE AVOIR AVEC LE SYSTÈME DES PRIMES



N'OUBLIONS JAMAIS LA PRIORITÉ AU SALAIRE DE BASE :

la CGT considère que la hausse des primes ne doit pas remplacer une augmentation durable du traitement de base et de la valeur du point.



ATTENTION AUX PRIMES ALÉATOIRES

La CGT dénonce la multiplication des primes liées au « mérite » ou à des critères opaques, qui accroissent les inégalités et la précarité salariale.



INTÉGRATION AUX DROITS SOCIAUX

La CGT réclame que les primes soient prises en compte dans l'assiette des cotisations retraite et des prestations sociales pour éviter une perte de droits futurs.



TRANSPARENCE ET ÉGALITÉ

Audits salariaux, publication des écarts H/F et critères clairs d'attribution des primes sont exigés pour lutter contre les discriminations.



PARTAGE DE LA VALEUR

La CGT soutient des mécanismes collectifs (prime exceptionnelle, intéressement/participation équitable) mais refuse qu'ils remplacent des augmentations générales et pérennes.



DES PRIMES JUSTES, TRANSPARENTES

ET INTÉGRÉES AUX DROITS : **OUI !**

MAIS PAS À LA PLACE DU SALAIRE !



Primes, avantages et moyens

Harmonisation des primes entre organismes.: (ancienneté 1% par an, vacances, véritable 13^e mois, etc.)

Prime pour mission supplémentaire (pour les agents qui reprennent la charge de travail d'un absent).

Prime transport : prise en charge à **75 %** des abonnements de transport (bus, train, métro, vélo).

Augmentation des budgets CSE : **+2 %** pour activités sociales et culturelles ; **+0,5 %** pour le budget de fonctionnement.

Extension de la Circulaire du 4 janvier 2024 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à tous les salariés. **Aides financières** pour garde d'enfants < 3 ans, centres de loisirs, colonies, classes vertes, locations de gîtes, ...

Compensation du manque de **supplément familial** pour les salariés du privé.

Mise en place d'un système permettant de **faire évoluer les salaires au fur et à mesure de l'ancienneté et l'acquisition de compétences au sein du poste**

Attention de ne pas se faire avoir avec le système des primes

N'oublions jamais la **priorité au salaire de base** : la CGT considère que la hausse des primes ne doit pas remplacer une augmentation durable du traitement de base et de la valeur du point.

Attention aux primes aléatoires : la CGT dénonce la multiplication des primes liées au « mérite » ou à des critères opaques, qui accroissent les inégalités et la précarité salariale.

Intégration aux droits sociaux : la CGT réclame que les primes soient prises en compte dans l'assiette des cotisations retraite et des prestations sociales pour éviter une perte de droits futurs.

Transparence et égalité : audits salariaux, publication des écarts H/F et critères clairs d'attribution des primes sont exigés pour lutter contre les discriminations.

Partage de la valeur : la CGT soutient des mécanismes collectifs (prime exceptionnelle, intéressement/participation équitable) mais refuse qu'ils remplacent des augmentations générales et pérennes.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ & PRÉVOYANCE

Garantir une protection sociale complémentaire réellement solidaire, financée par l'employeur, sans logique assurantielle, et convergeant vers une Sécurité sociale à 100 %.



PARTICIPATION FINANCIÈRE OBLIGATOIRE ET RENFORCÉE DE L'EMPLOYEUR

- Prise en charge de la complémentaire santé et de la prévoyance par l'employeur.



COUVERTURE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE POUR TOUS LES SALARIÉS

- Obligation pour les employeurs de garantir une couverture incapacité / invalidité / décès pour tous les agents.
- Refus de toute exclusion liée à l'état de santé antérieur ou aux maladies déclarées avant la mise en place des contrats.



DÉFENSE D'UN PILOTAGE DÉMOCRATIQUE ET PARITAIRE

- Dénonciation de la transformation des régimes complémentaires en appels d'offres marchands qui effacent la démocratie sociale.
- Maintien du rôle des commissions paritaires de pilotage, garantes de la solidarité et de la transparence.



PROTECTION RENFORCÉE

- Un haut niveau de protection en matière de garantie concernant la santé et la prévoyance.
- Mise en place d'un cahier des charges ayant un haut niveau de protection pour l'ensemble des salariés de la branche ce qui permet d'obtenir le meilleur prix.



REFUS DE LA MARCHANDISATION DE LA SANTÉ

- Opposition à la logique assurantielle et aux contrats low-cost.
- Revendication d'une Sécurité sociale intégrale à 100 %, seule solution pour sortir de la dépendance aux complémentaires.



“ UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET UNE PRÉVOYANCE SOLIDAIRES, FINANCÉES PAR L'EMPLOYEUR, PILOTÉES PAR LES SALARIÉS, POUR ALLER VERS LA SÉCU À 100 %. ”



SOLIDARITÉ AVANT TOUT



ÉGALITÉ POUR TOU-TES



PROTECTION POUR CHACUN-E



DÉMOCRATIE SOCIALE



POUR UNE SÉCU À 100 %

Complémentaire santé & Prévoyance

Garantir une **protection sociale complémentaire réellement solidaire**, financée par l'employeur, sans logique assurantielle, et convergeant vers une **Sécurité sociale à 100 %**.

Participation financière obligatoire et renforcée de l'employeur

- **Prise en charge** de la complémentaire santé et de la prévoyance par l'employeur. .

Couverture prévoyance obligatoire pour tous les salariés

- Obligation pour les employeurs de garantir une **couverture incapacité / invalidité / décès** pour tous les agents.
- Refus de toute exclusion liée à l'état de santé antérieur ou aux maladies déclarées avant la mise en place des contrats.

Défense d'un pilotage démocratique et paritaire

- Dénonciation de la transformation des régimes complémentaires en **appels d'offres marchands** qui effacent la démocratie sociale.
- Maintien du rôle des **commissions paritaires de pilotage**, garantes de la solidarité et de la transparence.

Protection renforcée

- Un haut niveau de protection en matière de garantie concernant la santé et la prévoyance. Mise en place d'un cahier des charges ayant un haut niveau de protection pour l'ensemble des salariés de la branche ce qui permet d'obtenir le meilleur prix.

Refus de la marchandisation de la santé

- Opposition à la logique assurantielle et aux contrats low-cost.
- Revendication d'une **Sécurité sociale intégrale à 100 %**, seule solution pour sortir de la dépendance aux complémentaires.

“Une complémentaire santé et une prévoyance solidaires, financées par l'employeur, pilotées par les salariés, pour aller vers la Sécu à 100 %.”

RETOUR À LA RETRAITE À 60 ANS

**60 ANS,
C'EST POSSIBLE
ET JUSTE !**

Retraite à 60 ans pour tous, avec taux plein à 37,5 annuités.
Reconnaissance de la pénibilité et des carrières longues
pour un départ anticipé.



X Refus de tout recul de l'âge légal
ou de l'augmentation du nombre d'années de cotisation.

1 MAINTIEN DU SYSTÈME PAR RÉPARTITION



- Défense du principe de solidarité intergénérationnelle : les actifs financent les pensions des retraités.
- Opposition à la capitalisation individuelle et aux fonds de pension.
- Renforcement du rôle de la Sécurité sociale dans la gestion des retraites.

2 REVALORISATION DES PENSIONS



- Indexation sur les salaires, pas sur les prix.
- Aucune pension inférieure au SMIC revalorisé.
- Revalorisation immédiate des petites retraites et des pensions de réversion.

3 PRISE EN COMPTE DES CARRIÈRES HACHÉES



- Validation des périodes de chômage, maladie, maternité, formation.
- Meilleure reconnaissance du travail à temps partiel et des contrats précaires.
- Garantie d'une retraite digne pour toutes et tous, sans discrimination de parcours.

4 ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



- Correction des inégalités de pension liées aux interruptions de carrière et aux bas salaires.
- Prise en compte des congés parentaux et des temps partiels subis.
- Objectif : égalité réelle des pensions entre femmes et hommes.

5 FINANCEMENT PAR LA RICHESSE PRODUITE



- Augmentation des cotisations patronales et suppression des exonérations injustifiées.
- Taxation des revenus financiers des entreprises.
- Utilisation des gains de productivité pour améliorer les droits sociaux.

NOS EXIGENCES

- ✓ Retraite à 60 ans pour tous, taux plein à 37,5 annuités.
- ✓ Reconnaissance de la pénibilité et des carrières longues.
- ✓ Aucune baisse des pensions, aucune pension sous le SMIC.
- ✓ Égalité réelle femmes-hommes dans les droits à la retraite.
- ✓ Un financement juste, solidaire et efficace.



**LE FINANCEMENT EXISTE :
SALAIRES, COTISATIONS,
DIVIDENDES.**

**PAS BESOIN DE
TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS.**

Retour à la retraite à 60 ans

Retraite à 60 ans pour tous, avec **taux plein à 37,5 annuités**. Reconnaissance de la **pénibilité** et des **carrières longues** pour un départ anticipé. Refus de tout recul de l'âge légal ou de l'augmentation du nombre d'années de cotisation.

Maintien du système par répartition

- Défense du **principe de solidarité intergénérationnelle** : les actifs financent les pensions des retraités.
- Opposition à la **capitalisation individuelle** et aux fonds de pension.
- Renforcement du rôle de la **Sécurité sociale** dans la gestion des retraites.

Revalorisation des pensions

- **Indexation sur les salaires**, pas sur les prix.
- Aucune pension inférieure au **SMIC revalorisé**.
- Revalorisation immédiate des **petites retraites** et des **pensions de réversion**.

Prise en compte des carrières hachées

- Validation des périodes de **chômage, maladie, maternité, formation**.
- Meilleure reconnaissance du **travail à temps partiel** et des **contrats précaires**.
- Garantie d'une retraite **digne pour toutes et tous**, sans discrimination de parcours.

Égalité femmes-hommes

- **Correction des inégalités de pension** liées aux interruptions de carrière et aux bas salaires.
- Prise en compte des congés parentaux et des temps partiels subis.
- Objectif : **égalité réelle des pensions** entre femmes et hommes.

Financement par la richesse produite

- Augmentation des **cotisations patronales** et suppression des exonérations injustifiées.
- Taxation des revenus financiers des entreprises.
- Utilisation des gains de productivité pour **améliorer les droits sociaux**.

“Le financement existe : salaires, cotisations, dividendes. Pas besoin de travailler plus longtemps.”



TOUTE LA CGT

MOBILISÉE POUR LE LOGEMENT

UN LOGEMENT
DIGNE
ET ABORDABLE
POUR TOUTES
ET TOUS !



LE LOGEMENT,
PREMIÈRE DÉPENSE DES MÉNAGES
dont 2,9 millions sont en attente
d'un logement social.



Face aux attaques répétées contre les politiques publiques du logement, inspirées de l'extrême droite, nous devons renforcer nos actions pour les droits des salariés, des consommateurs et des habitants, sur le terrain comme dans les instances où nous siégeons.



INDECOSA-CGT, association de consommateurs créée par la CGT, est aussi reconnue association de locataires depuis la loi Égalité et Citoyenneté de 1998. Tout adhérent de la CGT est membre de droit sauf s'il exprime un avis contraire.



Nous siégeons dans les conseils d'administration ou de surveillance des organismes de logement social (OPH, ESH, Coopératives HLM, SEM HLM) pour défendre les intérêts des locataires.



Les élections des représentants des locataires auront lieu entre le 15 novembre et le 15 décembre 2026. Nous porterons des listes INDECOSA-CGT partout où cela est possible, avec les UD et l'UL CGT, pour gagner des droits pour toutes et tous.



En décembre se tiendront aussi les élections des représentants des salariés des OPH, Coop' HLM, etc.

Favoriser la présence de la CGT chez les salariés des organismes HLM est un atout pour la défense des droits des salariés, conquérir des acquis sociaux, mais aussi défendre la qualité du service public.

Mutualisons nos forces pour permettre le droit au logements de qualité pour tous à un prix abordable. Développons la présence de la CGT chez les salariés et les locataires.

Consultez le blog du Collectif logement CGT pour connaître les droits des salariés et des locataires et l'actualité logement : <https://cgt-logement.over-blog.com/>

L'ENJEU EST DOUBLE, NOTRE RÉPONSE DOIT ÊTRE COLLECTIVE !



Coordonnons nos actions dans les bailleurs du logement social pour assurer la meilleure présence de la CGT et porter haut nos exigences :

- ✓ DÉFENDRE LES LOCATAIRES
- ✓ AGIR POUR LE DROIT AU LOGEMENT
- ✓ GARANTIR UN LOGEMENT DIGNE ET ABORDABLE POUR TOUTES ET TOUS !



Consultez le blog du Collectif logement CGT pour connaître les droits des salariés, des locataires et l'actualité logement : <https://cgt-logement.over-blog.com/>

Scannez-moi !



**ENSEMBLE,
FAISONS ENTENDRE LA VOIX DES LOCATAIRES !**



contact@indecosa.cgt.org
indecosa.cgt.fr

**ON N'EST PAS PARFAITS,
MAIS ON EST LÀ.**

la
cgt

**LA CGT, C'EST NOS CONTRADICTIONS,
NOS COUPS DE GUEULE,
NOS MAINS LEVÉES POUR DIRE
NON À L'INJUSTICE.**



J'aime ma CGT pour ce qu'elle est :
humaine, imparfaite, combative...
fraternelle...
toujours au côté des salariés



Sans VOUS rien n'est possible
C'est avec VOUS que tout le devient !



Pour être informé de l'actualité logement, des actions des salariés et des locataires pour le droit au logement de qualité à un prix abordable.

Inscrivez vous à la newsletter du blog logement CGT :

<https://cgt-logement.over-blog.com/>

Contact : cgt.logement@free.fr

<https://www.cgtservicespublics.fr/>

