

# Propositions C.G.T. – NAO 2026

La volonté de la CGT est de favoriser tout ce qui tendra vers les objectifs énumérés dans cette note. Tout ce qui s'en rapprochera de façon significative sera considéré comme positif.

La nouvelle Convention Collective Nationale des Organismes Publics et Coopératifs de l'Habitat Social (OPCHS) a été signée il y a près de deux ans et les paramètres liés à la nouvelle classification, notamment les minimas de salaires, n'ont aucunement réglé les problèmes de pouvoir d'achat des salariés et les problèmes d'attractivité de la branche. Il serait d'ailleurs intéressant d'avoir un bilan des accords de classification signés ainsi qu'un estimatif du coût moyen de cette mise en place. Par ailleurs, et conformément à ce qui est prévu dans la Convention Collective Nationale, la CGT demande « un bilan des pratiques en matière de rémunérations complémentaires » destinées à « fidéliser et à valoriser l'engagement de leur personnel »

Après une année blanche en termes d'augmentation, et à la veille de la mise en place de cette nouvelle classification, il est impératif de revaloriser significativement les minimas de branche pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés et des agents qui travaillent dans ces organismes.

La CGT a conscience du coût que peut représenter la mise en place de la nouvelle classification mais cela aurait pu être lissé en 2024 et 2025 en harmonisant les anciennes et les nouvelles grilles de minimas comme nous l'avions demandé lors des précédentes NAO. Ce coût, variable selon les organismes, ne fait que mettre en exergue les faibles niveaux de rémunération dans nos organismes, et qui, de l'aveux de tous, restent la principale difficulté de recrutement. Nous rappelons que les salaires ne doivent pas être la variable d'ajustement du financement du logement social.

Au-delà de la revalorisation des minimas de cette nouvelle grille, la CGT réaffirme la nécessité absolue d'imposer une augmentation générale aux organismes pour compenser les baisses de pouvoir d'achat constatées ces dernières années.

Enfin, comme chaque année, la CGT exige que soient abordés d'autres points tels que l'égalité professionnelle, le temps de travail, l'emploi des personnes en situation de handicap, points sur lesquels le collège employeur ne nous a jamais apporté de réponses.

Avant de vous lister les propositions de la CGT pour cette Négociation Annuelle Obligatoire 2026, il convient de dresser un état des lieux de la situation dans la branche OPCHS à fin 2025

## **1/ Etat des lieux de la situation Existante :**

Malgré l'annonce l'année dernière de nouvelles contraintes budgétaires pour les organismes avec notamment l'adhésion à France Travail pour l'ensemble du personnel, il y a lieu tout de même de lister certains aspects qui vont sensiblement améliorer la situation financière des structures :

- Le taux du Livret A qui a presque été divisé par 2 en une année passant de 3% à 1.7% au 1<sup>er</sup> aout 2025. Chacun sait le poids de la dette dans nos organismes donc ces deux diminutions successives vont sans nul doute donner améliorer leurs situations financières
- En mai 2025 a été annoncée la baisse de la RLS à hauteur de 200 Millions d'Euros soit environ -15%. Vous connaissez la position de la CGT sur ce sujet puisque nous dénonçons depuis toujours l'immobilisme des Fédérations OPH et Coop et plus largement de l'USH...

- Les contentieux en cours contre Action Logement qui pourraient rapporter près d'un milliard d'euros aux organismes

La nouvelle grille de minima de salaires qui sera donc obligatoirement mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2026 a certes augmenté les écarts entre niveaux par rapport aux anciennes grilles mais cela reste insuffisant puisque les écarts entre niveaux des non-cadres ne dépassent pas les 6%, ce qui ne permet pas la reconnaissance des compétences et les efforts fournis pour la promotion sociale.

Classification Nouvelle CCN				
Classe	Niveaux	Salaires Mini au 01/01/2025	Ecarts entre niveaux	
			Montants	%
1	6-7-8-9	1 801,80 €	-	-
2	10-11-12-13	1 866,54 €	64,74 €	3,59%
3	14-15-16-17	1 931,87 €	65,33 €	3,50%
4	18-19-20	2 028,46 €	96,59 €	5,00%
5	21-22-23	2 150,17 €	121,71 €	6,00%
6	24-25-26	2 279,18 €	129,01 €	6,00%
7	27-28-29	2 415,93 €	136,75 €	6,00%
8	30-31-32	2 657,52 €	241,59 €	10,00%
9	33-34-35	2 976,43 €	318,90 €	12,00%
10	36-37-38	3 333,60 €	357,17 €	12,00%
11	39-40-41	3 833,64 €	500,04 €	15,00%
12	42-43-44	4 408,68 €	575,05 €	15,00%
13	45-46-47-48	5 290,42 €	881,74 €	20,00%

L'analyse des salaires médians pratiqués dans les OPH, basée sur les anciennes grilles, ne nous a pas encore été communiquée mais il est à craindre que la situation constatée l'année dernière reste la même cette année avec des niveaux de salaires très bas qui n'atteignent pas le plafond de la Sécurité Sociale fixé en 2025 à 3.925 €, ce qui nous semble un minima pour un poste de Cadre.

## **2/ Revaloriser fortement les minimas par classe en marquant davantage les écarts de rémunération :**

La CGT propose de porter le minima de rémunération à 2.000 € par mois pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés puisque la rémunération ces dernières années a nettement moins progressé que les produits de première nécessité.

Comme dit précédemment, les écarts de rémunération entre les différents niveaux ne permettent pas d'inciter les salariés de la branche à se former et à progresser au sein de l'entreprise.

Ainsi, la CGT propose des écarts de 10% entre chaque niveau sauf pour les niveaux 4 et 8 qui marquent le passage au statut Agent de Maitrise et au statut Cadre et cadre supérieur où l'écart serait porté à 15% :

Classe	Niveaux	Salaires Mini au 01/01/2025	Ecarts entre niveaux	
			Montants	%
1	6-7-8-9	<b>2 000,00 €</b>	-	-
2	10-11-12-13	<b>2 200,00 €</b>	200,00 €	10,00%
3	14-15-16-17	<b>2 420,00 €</b>	220,00 €	10,00%
4	18-19-20	<b>2 783,00 €</b>	363,00 €	15,00%
5	21-22-23	<b>3 061,30 €</b>	278,30 €	10,00%
6	24-25-26	<b>3 367,43 €</b>	306,13 €	10,00%
7	27-28-29	<b>3 704,17 €</b>	336,74 €	10,00%
8	30-31-32	<b>4 259,80 €</b>	555,63 €	15,00%
9	33-34-35	<b>4 685,78 €</b>	425,98 €	10,00%
10	36-37-38	<b>5 154,36 €</b>	468,58 €	10,00%
11	39-40-41	<b>5 669,79 €</b>	515,44 €	10,00%
12	42-43-44	<b>6 236,77 €</b>	566,98 €	10,00%
13	45-46-47-48	<b>6 860,45 €</b>	623,68 €	10,00%

### **3/ Stopper les pertes de pouvoir d'achat cumulées pour l'ensemble des salariés des OPH et COOP HLM**

Outre les minimas de branche que nous proposons de revaloriser, et compte tenu du fait que beaucoup ne seront pas concernés par la revalorisation des minimas, il nous paraît évident qu'une augmentation générale de l'ensemble des rémunérations est plus que nécessaire pour stopper la baisse du pouvoir d'achat.

Ainsi, Le syndicat CGT propose :

- l'octroi d'une prime de 2 000 € pour compenser les pertes de pouvoir d'achat de ces dernières années
- une augmentation générale de 5 % de l'ensemble des salaires.
- une harmonisation des primes allouées par les organismes (primes d'ancienneté, prime de vacances, 13<sup>ème</sup> mois etc...)

### **4/ Être force de propositions sur des aspects connexes :**

- Outre le SMIC à 2.000 €, l'autre mesure revendiquée par la CGT et qui s'inscrit pleinement dans la qualité de vie au travail est la baisse du temps de travail de 10% en instaurant la semaine de 32H sur 4 jours
- Supprimer totalement les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et ne pas se contenter de les réduire.
- Inciter plus fortement les organismes à respecter l'emploi d'au minimum 6% de personnes en situation de handicap
- Augmentation des budgets alloués aux CSE à hauteur de 2% pour les activités sociales et culturelles et 0.5% pour le budget fonctionnement
- L'instauration d'une prime « transport » pour l'ensemble des salariés d'un montant égal à 75%, contre 50% actuellement, de prise en charge par l'employeur sur un abonnement de type transport public ex. : bus, train, métro, vélo, etc...
- L'octroi d'une prime pour mission supplémentaire occasionnelle ou permanente pour les agents qui récupèrent la charge de travail d'une personne absente (départ en retraite, licenciement, arrêts de travail)
- Il est demandé de développer des actions visant à favoriser l'harmonisation de la vie privée et de la vie professionnelle en appliquant certaines mesures qui existent dans la fonction publique mais qui n'ont pas été systématiquement étendues aux salariés de droit privés :

- Autorisation d'absence rémunérée pour les examens prénataux, les cours d'accouchement,
- La mise en place de congés menstruels pour les femmes souffrant de règles douloureuses et invalidantes
- Rentrée scolaire : une autorisation d'absence d'une demi-journée pour les enfants jusqu'à l'entrée en sixième.
- Aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes à partir du 4eme mois de grossesse : réduction d'une heure par jour comptée dans le travail effectif.
- Faciliter le télétravail des femmes enceintes si elles le souhaitent
- Mise en place de moyens pour apporter une aide financière à la garde d'enfants de moins de 3 ans
- Mise en place de moyens pour les enfants handicapés
- Mise en place de moyens pour apporter une aide financière pour compenser le fait que les salariés privés ne bénéficient pas du supplément familial
- Etendre la Circulaire du 4 janvier 2024 relative aux prestations interministérielles d'Action Sociale à réglementation commune à tous les salariés
- Valoriser la formation professionnelle en mettant en place une bonification de salaire à l'issue de l'obtention d'une formation diplômante acquis par VAE ou en candidat libre

## **CONCLUSION**

Le contexte actuel est certes marqué de nombreuses incertitudes tant au niveau politique qu'économique mais le logement social échappe quelque peu à ce constat puisque le chiffre d'affaire, constitué quasi à 100% des loyers est assuré d'une année sur l'autre. Cela doit permettre aux 2 branches de proposer des améliorations des conditions de travail à leurs salariés. Chacun peut reconnaître le sérieux et la cohérence de l'analyse et des propositions de la CGT qui tient à favoriser toutes les améliorations qui permettraient d'avancer d'une façon significative vers ces objectifs.