



Nouvelle convention collective des OPH et COOP HLM :

Impulsons les actions nécessaires pour rendre notre branche attractive pour les salariés.

Suite à la fusion des branches décrétée par le gouvernement Macron, les partenaires sociaux ont dû négocier une nouvelle convention collective couvrant les salariés des OPH et des COOP HLM.

Lors des négociations, l'objectif de la C.G.T. a été d'harmoniser par le haut et d'améliorer les acquis sociaux mais cela n'a pas été chose facile. D'un côté les employeurs des OPH ont voulu renvoyer les négociations au niveau de chaque organisme et de l'autre les employeurs des COOP HLM ont voulu remettre en cause les acquis sociaux des salariés. Autrement dit, dans une période où la question du pouvoir d'achat est posée de façon cruciale, les employeurs Coop HLM ont voulu faire des économies sur le dos des salariés !!!

Il a fallu la détermination des organisations syndicales pour obtenir que les acquis sociaux des COOP HLM (notamment la prime d'ancienneté, la gratification annuelle, la prime vacances) restent en vigueur jusqu'à la signature d'un accord d'entreprise. Les employeurs COOP étaient tellement opposés à cette mesure qu'ils ont refusé de signer la convention collective : **quelle honte** pour une branche qui se réclame de l'économie sociale et solidaire et qui prône des valeurs qu'elle ne s'applique même pas à elle-même.

Ne me parlez pas d'acquis sociaux mais de conquis sociaux, car le patronat ne désarme jamais.

Ambroise Croizat

Classification OPH		Future classification OPH / Coop		Classification COOP
1.1		1		A1
1.2		2		A2
2.1		3		A3
2.2	----->	4	<-----	A4
3.1		5		A5
3.2		6		A6
4.1		7		A7
4.2		8		A8
		9		A9
Employés/Ouvriers		10		A10
Agents de Maîtrise		11		
Cadres		12		
		13		

Le plus grand changement concerne **les classifications** : la grille comprend désormais 13 niveaux (les OPH avaient 8 niveaux et les COOP HLM 10 niveaux) avec une nouvelle grille de salaire minimum.

Une nouvelle méthode de classification devra être mise en place avant fin 2025, ce qui va nécessiter des négociations au niveau de chaque organisme.

Des formations vont donc être proposées aux représentants syndicaux et élus CSE

à partir du 2ème trimestre 2024 pour assimiler la méthode de cotation des emplois qui reposera désormais sur 6 critères : L'autonomie, la responsabilité, la coopération/management, la dimension relationnelle, la technicité, les connaissances.

Plusieurs points renvoient à des accords au sein des organismes. **Les organisations syndicales ont donc un rôle capital** pour prendre le temps d'expliquer, de convaincre et d'agir avec les salariés afin que les négociations soient les plus profitables aux salariés. Le résultat dépendra du rapport de force que nous saurons imposer pour être entendus.

C'est ainsi qu'il est écrit : « *Conscients que les rémunérations complémentaires participent de l'attractivité du secteur du logement social, les partenaires sociaux de la branche recommandent l'ouverture au niveau des organismes, d'ici le 1er janvier 2026, d'une négociation portant sur la mise en place de primes destinées à fidéliser et à valoriser l'engagement de leur personnel et notamment de la prime d'ancienneté, du 13ème mois ou de la gratification de fin d'année, de la prime de vacances et sur la mise en place d'une indemnisation des astreintes.* »

Dans les COOP HLM il faut agir pour préserver l'ensemble des acquis sociaux (prime ancienneté art 22, gratification annuelle art 23, prime vacances art 24, congés ancienneté, logement de fonction et forfait charges annexe 4, indemnité départ retraite art 17, congé déménagement art 19, indemnité lors congé maternité art 19, congé ancienneté art 18,...). Un accord d'entreprise doit reprendre l'ensemble de ces acquis sociaux, il n'y a aucune raison que les salariés ayant 10 ans d'ancienneté perdent plus de 400 € par mois en moyenne pour un salaire de 2 000 € + congés + forfait charges... D'autant que cela n'engendre aucun surcoût dans les COOP puisque c'est déjà intégré à la masse salariale.

Cette convention collective n'est pas une fin en soi.

Il reste encore des points à négocier comme la protection sociale complémentaire, la gestion des emplois et des parcours professionnels, etc... De façon à intégrer les améliorations que nous n'avons pas encore obtenues.

Conscients que le résultat dépend essentiellement de l'engagement des salariés, la C.G.T. appelle les salariés à prendre toute leur place dans ces négociations en élaborant des revendications et en agissant pour les faire aboutir.

La meilleure façon d'y parvenir est que **les salariés rejoignent la C.G.T.**, s'impliquent en faisant vivre le syndicat avec le plus grand nombre de salariés. Courant 2024 le collectif logement C.G.T. va proposer des formations pour bien connaître la nouvelle convention collective et en faire la meilleure utilisation possible au bénéfice des salariés.



N'attendez pas !

Organisons-nous !

Syndiquez-vous !

www.cgt.fr



Contact : cgt.logement@free.fr
Blog du collectif logement C.G.T. : <https://cgt-logement.over-blog.com>
C.G.T. Services Publics : <https://www.cgtservicespublics.fr>