UNION NATIONALE

DES PERSONNELS FORCE OUVRIERE FO-HABITAT

La loi Elan n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 (portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique) est paru au journal officiel du 24 novembre 2018.

Le logement social s'est invité dans le grand débat national. Un tiers des Français sont préoccupés par la question du logement lorsqu'ils pensent à leur situation personnelle

Un tiers des Français (33%) cite le logement parmi les sujets qui les préoccupent le plus lorsqu'ils pensent à leur situation personnelle. C'est particulièrement le cas des plus jeunes (43% auprès des moins de 35 ans) et des locataires (44%). Il est de plus un sujet de conversation important pour eux : 55% parlent parfois ou souvent de la situation du logement en France avec leurs proches.

3 Français sur 10 (29%) déclarent par ailleurs éprouver des difficultés à faire face à leurs loyers ou à leurs remboursements d'emprunt immobilier, un niveau qui s'élève à 45% chez les locataires. Plus spécifiquement, 44% des locataires du privé pensent qu'ils pourraient avoir un jour besoin d'un logement social.

La majorité des Français (61%) juge l'action des pouvoirs publics insatisfaisante dans le domaine du logement. Ils expriment des avis partagés sur la situation du logement en France dans les années à venir : 33% considèrent que la situation va se dégrader, 28% qu'elle va s'améliorer et 33% pensent que la situation va rester sans changement. Plus de la moitié des Français (54%) estiment par ailleurs que l'Etat et les collectivités territoriales devraient investir plus dans le logement.

Le Mouvement Hlm a décidé de partager au sein d'un document « Les Hlm, une chance pour la France », la réalité économique et sociale du logement social, et

insiste sur le rôle essentiel qu'il joue dans l'ensemble des territoires, en lien très étroit avec les collectivités locales, confrontées à des mutations importantes.

Le Mouvement Hlm rappelle que les causes du mal-logement sont aujourd'hui largement connues : la précarisation forte et croissante d'une grande partie de la population, l'évolution démographique nationale, la désindustrialisation qui a déséquilibré les dynamiques démographiques et économiques, le coût toujours plus élevé du logement locatif privé dans les zones tendues, la mise à mal de la capacité de production de logements neufs et de réhabilitation des bailleurs sociaux par le Gouvernement, avec la baisse des APL et la hausse du taux de TVA.

Face à ces constats, le Mouvement Hlm propose 5 solutions :

- Mettre fin à l'inflation des loyers du secteur locatif privé notamment dans les zones tendues par une politique d'encadrement des loyers du parc privé ;
- Encourager la production de logements abordables en relançant, en complément des aides personnelles au logement, des aides budgétaires à la pierre permettant de construire des logements à bas ou très bas loyers ;
- Rendre l'accès au foncier plus économique, notamment dans les zones tendues, et en limitant les effets de la concurrence entre acteurs publics et privés ;
- Mieux contrôler et évaluer les dispositifs de défiscalisation ;
- Rétablir les dispositifs de soutien à l'accession sociale à la propriété.

Pour Jean-Louis Dumont, président de l'Union sociale pour l'habitat : « *Force est de constater que la question du logement est écartée du Grand débat, sauf sur un point : la réduction des financements pour une politique publique essentielle. Or, il existe des solutions pour apporter des réponses concrètes, efficaces au poids du logement dans le pouvoir d'achat des Français. Elles réclament du courage politique. Nous les portons au débat* ».

Le dispositif de réduction de loyer de solidarité (RLS)

Parmi les mesures phares de la loi de Finances 2018, celle instituée par l'article 126 introduit une réforme d'ampleur du financement des aides au logement par la création d'une réduction de loyer de solidarité applicable dans le parc social des organismes Hlm et des SEM.

Le dispositif de la RLS consiste à imposer aux bailleurs l'application aux locataires du parc social – sous condition de ressources – d'une remise sur le loyer acquitté par le locataire, sans toutefois diminuer le montant contractuel du loyer prévu dans le bail (création d'un nouvel article L. 442-2-1 du CCH). Simultanément, l'APL des locataires concernés sera diminuée de manière à ce que la baisse de l'aide soit toujours inférieure à la RLS : la diminution de l'APL fixée par un décret sera comprise entre 90 et 98% de la RLS (modification de l'article L. 351-3 du CCH).

Le gouvernement justifie le dispositif de RLS par l'engagement d'une réforme structurelle des APL destinée à faire baisser conjointement les loyers et les dépenses publiques. Selon l'évaluation des pouvoirs publics, cette mesure, couplée notamment au gel des loyers, devrait dégager en 2018 une économie de 1,7 milliard d'euros.

Les logements concernés par la RLS :

Il s'agit des logements ouvrant droit à l'APL qui sont gérés par les organismes Hlm et les SEM, à l'exception des logements-foyers conventionnés. Sont exclus du dispositif de la RLS, les logements sociaux situés dans les départements et les collectivités d'Outre-mer et, de manière générale, l'ensemble des logements sociaux non conventionnés à l'APL.

Par ailleurs, ne sont également pas concernés, les logements conventionnés à l'APL et qui sont gérés par les bailleurs privés ou par les opérateurs non Hlm ni SEM mais qui sont agréés au titre d'activités en faveur des personnes défavorisées.

Les locataires concernés par la RLS :

Ce sont ceux dont les ressources sont inférieures à un plafond, fonction de la composition du foyer et de la zone géographique.

Les ressources s'entendent comme celles prises en compte dans le calcul de l'APL. Le zonage appliqué est celui utilisé pour le calcul des aides au logement.

Les plafonds de ressources mensuelles ouvrant droites à la RLS sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du Logement et du Budget, dans la limite des montants fixés de la manière suivante pour l'année 2018 (voir tableau ci-dessous).

Pour les années suivantes, ces montants ainsi que les plafonds de ressources fixés par l'arrêté seront indexés chaque année, au 1er janvier, sur l'évolution en moyenne

annuelle de l'indice des prix à la consommation des ménages hors tabac, constatée pour l'avant-dernière année précédant cette revalorisation.

Programmée dans la loi de finance 2018, la Réduction de Loyer de Solidarité (RLS) a finalement été appliquée par les bailleurs du parc social sur le loyer du mois de juin 2018.

Conçue pour compenser la baisse des APL, la RLS est financée par les bailleurs sociaux via une baisse de loyer correspondant à la baisse des APL. La RLS se traduit donc pour les organismes par une baisse des résultats d'exploitation et de leurs capacités d'autofinancement d'ores et déjà mesurable par les offices eux-mêmes. Or les compensations prévues par les pouvoirs publics ne sont pas à la hauteur des enjeux de la transformation du logement social.

L'impact chiffré de la RLS pour les organismes :

D'après une enquête réalisée en mai 2018 par la FOPH (Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat) auprès de ses adhérents, 66% des offices ayant répondu et représentant la moitié du patrimoine déclarent qu'ils vont diminuer leur programme d'entretien par rapport à 2017 de - 8,3% en moyenne en 2018, -10,33% en 2019 et -10,4% en 2020. 41% d'entre eux diminueront le montant de leurs investissements dans l'offre neuve entre 2017 et 2020 et 45% prévoient le gel des embauches ou le non remplacement des départs en retraite et/ou le gel des salaires.

Pour Seine Saint Denis Habitat, plus grand organisme de logement social du département qui gère 31 891 logements et dont plus de 13 000 locataires sont APlisés, la RLS représente près de 6,5 millions d'euros en 2018. Concrètement la mise en œuvre des mesures de la loi de finance 2018 (RLS, TVA, gel plafonds, cotisation CGLLS) coûteront 11,7 millions d'euros au bailleur ce qui correspond à la quasi-totalité de son autofinancement courant en 2017.

Pour Territoire Habitat qui gère 11 310 logements sur le département du territoire de Belfort et dont 5 495 locataires bénéficient de l'APL, la RLS représente 1 980 000€ en 2018. Il en résultera notamment une réduction de 43,4% des logements mis en chantier en 2018, un arrêt total de la programmation dès 2019, et 5,1 millions d'euros de travaux en moins pour les 9 années à venir. En outre, 329 logements identifiés à

la démolition par le PSP (Plan stratégique de patrimoine) voté en 2017, ne pourront être démolis du fait de l'assèchement du potentiel financier par la RLS.

Des compensations qui en l'état, ne permettent pas aux offices de mener à bien leurs missions :

La diminution des résultats d'exploitation liée à la mise en place de la RLS, est censée être compensée par la baisse des charges d'endettement via un maintien du taux du livret A et par la réduction des « charges de structure » des organismes. Cependant, d'une part les effets du maintien du taux du livret A ne seront pas aussi massifs et rapides que ceux de la RLS et d'autre part la restructuration du tissu des organismes risque d'alourdir les dépenses à court terme. Dès lors réduire les charges courantes nécessitera une diminution des dépenses d'entretien nuisant à la qualité du service rendu aux locataires et au maintien des bâtis en état correct, au risque d'accélérer ou d'alourdir les besoins en réhabilitation ultérieurs.

Les nouveaux outils de la loi Elan ont été décryptés par la Fédération des Offices Publics de l'Habitat (FOPH). La loi Elan, modifie la stratégie, voire le fonctionnement de nombreux Offices Publics de l'Habitat. La loi ELAN propose un nouvel outil : la Société de Coordination.

La fédération des OPH a publié deux brochures sur ce thème à savoir :

- La société de coordination en 11 questions,
- Nouvelles compétences pour de nouveaux services.

Le 12 décembre 2018, Le Conseil fédéral d'installation de la FOPH, a élu un nouveau président Marcel Rogemont qui a succédé à Alain CACHEUX. Dans la continuité de son prédécesseur, le nouveau président au nom de la fédération des OPH a adressé une lettre ouverte au Gouvernement : ne privez pas les locataires HLM de 1,5 milliards d'euros. La fédération des OPH réitère son opposition à la ponction massive de 1,5 milliards€ sur les APL envisagée par l'Etat.

LOI DE FINANCES 2020 SECTEUR HLM

Pour le secteur Hlm, la loi de Finances pour 2020 a surtout été l'instrument de la mise en œuvre de la "clause de revoyure" : stabilisation du montant de la réduction de loyer de solidarité, baisse des cotisations CGLLS des organismes Hlm, rétablissement du taux de TVA de 5,5% sur certaines opérations.

Comme prévu, la loi de Finances baisse le taux de TVA de certaines opérations de logement social. Le législateur en a profité pour réécrire totalement les dispositions du Code général des impôts régissant le régime de TVA du logement social.

AUTRES MESURES FISCALES SPÉCIFIQUES AUX ORGANISMES HLM

Suppression de la taxe sur les plus-values réalisées sur les ventes de logements Hlm
La loi supprime définitivement la taxe sur les plus-values réalisées par les organismes Hlm sur les ventes de logements locatifs (abrogation de l'article L. 443-14-1 du Code de la construction et de l'habitation). En définitive, cette taxe instaurée par la loi de Finances pour 2018 mais dont la date d'application avait été reportée en 2019, est supprimée avant toute entrée en vigueur.

LES TITRES PARTICIPATIFS

La baisse des ressources liée à la baisse des APL issue des lois de finance et la baisse de capacité financière des collectivités locales à accompagner les OPH via des subventions ont conduit la Fédération à réfléchir à d'autres moyens de financement : les titres participatifs. Il s'agit d'une modalité de financement créée il y a plus de 30 ans pour permettre aux entreprises du secteur public de renforcer leurs fonds propres sans porter atteinte à la gouvernance et sans que cela nécessite de garantie à la différence d'un emprunt.

Dans le cadre de la conclusion de la clause de revoyure pour le logement social, signée en avril 2019, plusieurs mesures de compensation à la baisse des APL ont été négociées (TVA à 5.5% sur les PLAI, en zone ANRU...). L'une d'elle consiste en la mise en place d'une enveloppe de titres participatifs d'un montant significatif, à destination prioritaire des OPH.

La Caisse des dépôts et Consignations et Action Logement se sont engagés, respectivement à hauteur de 800 millions d'euros et 300 millions d'euros à souscrire à des titres participatifs. Les conditions financières du dispositif, exclusivement sur 3 ans, sont attractives et visent à pouvoir maintenir un haut niveau d'investissement, voire augmenter la capacité d'investissement des OPH grâce à des quasi fonds propres.

RESTRUCTURATION DU TISSU HLM

FUSION – REGROUPEMENT D'ORGANISMES HLM

La loi Elan, rebaptisée loi logement, du 23 novembre 2018, impose aux bailleurs sociaux détenant moins de 12 000 logements de se regrouper, de fusionner ou de rejoindre, d'ici au 1er janvier 2021, une société anonyme de coordination (SAC), nouvel outil juridique ad hoc.
Le monde HLM a toujours admis que son émiettement n'était pas viable et des regroupements ont d'ailleurs été opérés avant la loi, mais tant qu'il n'y était pas obligé, le mouvement de concentration était très lent. Au 1er août, sur les 607 organismes HLM existant, 357 n'avaient pas la taille critique et doivent se marier dans l'année, 329 organismes étaient engagés dans un projet d'union.

Le regroupement général est donc en route et la logique incite à des rapprochements locaux, entre voisins, comme en Normandie, où Calvados Habitat et Logipays, deux offices départementaux, ont, le 22 janvier, fusionné et constituent un ensemble de 25 000 logements, Inolya. La métropole de Saint- Etienne réunit ses quatre offices ;

le département de la Dordogne, les deux siens. A Toulouse, les six bailleurs de la ville discutent…
Mais la politique et les rivalités locales viennent souvent contrarier le processus. Bruno Wertenschlag, avocat spécialiste pour le cabinet Fidal, en est témoin : *« 65 % des projets que j'étudie échouent car même si chaque membre de la SAC garde son identité, les investissements, doivent, eux, être communs, avec un droit de regard sur la situation financière de chacun. Les élus s'aperçoivent qu'ils devront partager le pouvoir avec le voisin et renoncent. »*
Ainsi, en Poitou-Charentes, trois offices départementaux, Logelia (Charente, 8 000 logements), Habitat 17 (Charente-Maritime, 4 700 logements) et Habitat de la Vienne (11 000 logements) avaient annoncé leur union mais ils ne seront que deux à la réaliser, Habitat de la Vienne ayant été écarté : *« Le milieu des offices publics est assez conservateur et n'aime guère voir arriver des nouveaux partenaires sur son territoire* », explique Pascal Aveline, directeur d'Habitat de la Vienne, qui s'est, depuis, tourné vers d'autres associés.

70 bailleurs sociaux sur 113 en Ile de France sont engagés dans une démarche de regroupement.

4 OPH ont passé un partenariat avec CDC Habitat (1er bailleur de France) afin de rejoindre un « groupe de groupe » : Villejuif, Seine et Marne, Montluçon et Brest métropole habitat.

D'autres OPH rejoignent une SEM : exemple Eure Habitat. D'autres se regroupent en SAC : exemple groupe Morbihan Habitat réunissant les bailleurs sociaux Bretagne Sud Habitat, Lorient Habitat et Vannes Golfe Habitat.

Un délai de deux ans a été accordé aux OPH qui sont concernés par ces fusions ou regroupements et ils ont jusqu'au 1er janvier 2023 pour être conforme à l'article L. 421-6 du CCH.

On ne peut pas écarter que ces fusions, regroupements etc. pourront engager des suppressions de postes, et nous devons tout mettre en œuvre pour aider les salariés des organismes HLM. J'y reviendrai plus bas dans le rapport.

ACTIVITES – CHIFFRES-CLES (31/8/2022)

- 197 Offices Publics de l'Habitat.
- 174 Entreprises sociales pour l'habitat.
- 168 Sociétés coopératives d'Hlm. •
- 48 SACICAP (sociétés anonymes coopératives d'intérêt collectif pour l'accession à la propriété), rattachées au groupe Crédit Immobilier de France.

Soit au total 581 organismes fin 2021, animés par 12000 administrateurs bénévoles et 89000 salariés. • Les organismes Hlm sont des partenaires naturels des politiques de l'habitat des collectivités territoriales.

ADMINISTRATION DE L'UNION FO-HABITAT

L'actualité concernant l'habitat a été très dense depuis le dernier congrès fédéral de Rouen notamment dans les Offices Publics de l'Habitat.

La délégation Force Ouvrière participe à toutes les réunions des commissions paritaires nationales emplois formation (CPNEF), commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), et observatoire de la négociation collective. Cette participation c'est faite dans toutes les branches « HLM ».

2019 :

Nous avons travaillé sur différents thèmes dans les différentes branches de l'habitat : OPH, ESH et Coopérative HLM :

Rapprochement des Coopératives HLM :

Le Gouvernement a souhaité une restructuration des branches professionnelles notamment celle de moins de 5000 salariés et c'est dans ce cadre que les branches professionnelles des personnels des Coopératives HLM et des personnels des OPH ont engagé une démarche de rapprochement volontariste.

Le ministère du travail a pris un arrêté le 16 novembre 2018 portant sur la fusion des champs conventionnels.

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.
Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.
Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		**Convention collective de rattachement**	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1588	Convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM	3220	Convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat

Dialogue social :

La fusion des Instances Représentatives du Personnel comité d'entreprise (CE), délégué du personnel (DP) et comité d'hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) en une seule instance le comité social économique (CSE) est venue modifier une partie du droit

syndical de la convention collective nationale (CCN) et plus particulièrement l'accord sur le dialogue social dans les OPH de juin 2015.

Entre le début des négociations et les jours suivants, la position du collège employeur a changé. Très négative, refusant de reprendre l'accord de 2015 en s'appuyant sur les ordonnances « Macron ».

De ce fait, l'Union a fait le choix de rejoindre l'intersyndicale (CGT et CFDT) pour faire part de son incompréhension et proposer une position commune notamment sur les jours de formation de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT, EX-CHSCT), les heures de délégation des membres de la CSSCT et les heures des suppléants au comité social économique (CSE).

Il est important de noter que l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a une représentativité à hauteur de 28% et donc ne peut pas signer seule un accord de branche.

Alors que la négociation (et par la même les autres thèmes) était bloquée par l'attitude négative des deux délégations (employeur – salariés), la délégation FO a pris ses responsabilités en faisant une proposition afin de trouver une issue de sortie de crise.

Malheureusement aucun accord portant sur le dialogue social n'a pu être trouvé.

Rencontre FO-HABITAT et M. ROGEMONT

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a rencontré le nouveau Président de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat en Avril 2019 afin de discuter sur les points suivants :

1 – L'impact de la réforme de l'APL sur les OPH et son devenir
2 – Le dialogue social au sein de la CPPNI
3 – Les représentants du personnel au sein des CA des OPH

La délégation FO était composée de : Patricia CAMPIN, et Jean-Jacques BAGHDIKIAN.

I – L'impact de la réforme de l'APL, la RLS

Le président nous a fait part de son avis sur ce sujet et a confirmé qu'il gardera la même ligne de conduite que le président sortant. A plusieurs reprises, il a fait part de son inquiétude à M. le Ministre du logement notamment sur le regroupement des organismes HLM. Il a également abordé la mise en place des sociétés de coordination.

II – Dialogue social au sein de la CPPNI

Après avoir écouté la CFDT et la CGT qui ont fait part au président d'un certain mécontentement notamment sur le projet d'accord portant sur le dialogue social et

plus particulièrement sur le refus du collège employeur de reprendre les 5 heures pour les suppléants du CSE, le président nous a également écoutés.

Nous avons réaffirmé la position que nous avons prise lors des deux dernières séances à savoir que pour la délégation FO nous estimons que la négociation qui était fermée au départ a pu s'ouvrir par la nouvelle position du collège employeur avec la prise en compte de nos demandes. Nous avons indiqué au président que les 5 heures pour les suppléants ne pouvaient pas faire un point dur de notre négociation et que nous avons en toute logique signé cet accord tout en sachant que nous ne sommes pas majoritaire mais que nous avons pris nos responsabilités.

Pour faire simple, le Président a répondu à la CFDT et la CGT qu'il ne sera jamais l'arbitre de la CPPNI. Il a fait part à ces mêmes OS qu'il nous nous recevra pas à chaque fois qu'il y a un désaccord entre les deux collèges. Il a entendu la délégation des salariés mais souhaite également échangé avec le collège employeur.

III – Les représentants du personnel au CA des OPH

Nous n'avons pas pu échanger avec le président de la fédération des OPH sur ce sujet car il nous a quitté mais a laissé le soin à M. MARGELIDON, Directeur Général adjoint de la Fédération des OPH, en charge de ce dossier de nous faire un point.

Nous avons rappelé notre position notamment sur le fait d'exclure le DS ou les élus du CSE au CA des OPH (sauf démission).

Il a entendu notre position (visiblement partagé par la CFDT) la CGT souhaite rester sur la désignation faite par les UD départementales.

Il souhaite un accord des OS et nous tiendra informé de l'évolution de ce point (à l'écriture du rapport pas d'éléments nouveaux dans ce dossier).

Concernant la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2019 :

Les organisations syndicales sont tenues de négocier sur les salaires, au niveau des branches professionnelles au moins une fois par an. La négociation porte sur les salaires de base minimum, ce qui veut dire que la branche professionnelle ne négocie pas les salaires réels mais bien les minima conventionnels. La N.A.O. de branche fixe la tendance pour les N.A.O. locales.

Après avoir reçu les propositions de notre organisation syndicale et de la CFDT, le collège employeur de la branche des Offices Publics de l'habitat a rappelé le contexte dans lequel se trouve le logement social (loi de finances et loi ELAN), cependant le collège employeur n'a pas fermé la porte à la négociation.

Nous avons souhaité qu'un effort soit fait sur les bas salaires (catégories 1) et une proposition d'augmentation des catégories 2, 3 et 4 à hauteur de 2,1%.

Notre organisation syndicale a rappelé au collège employeur son attachement à la revalorisation des minima des catégories mais a regretté toutefois, qu'en dehors de ces revalorisations trop de salariés voient leurs salaires figés. Il n'est pas normal que l'inflation ne soit même pas couverte pour tous les salariés des OPH, quel que soit leur niveau et leur statut.

Nous avons également demandé à connaître l'impact de nos propositions mais celle du collège employeur aussi, sur les OPH car ce dernier nous dit souvent que cela pèsera très lourdement sur les offices.

Dans un contexte de négociation difficile (discussion très tendue) notre organisation syndicale a une nouvelle fois démontrée au collège employeur que nous étions ouverts au dialogue et non à la polémique.

Le collège employeur a mis en avant l'effort fait sur les catégories 1, 2 et 3 niveau 1 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2019.

La délégation Force Ouvrière s'est attachée de façon pragmatique à améliorer les minima des catégories et niveaux, même si nous souhaitions un effort supplémentaire de la part du collège employeur, et nous avons pris nos responsabilités en indiquant en séance que nous serions signataire de l'accord salarial 2019 au niveau de la branche des Offices Publics de l'habitat.

Notre participation très active à cette négociation à certainement ramené à la raison les deux autres organisations syndicales (CFDT, CGT) car Force Ouvrière a été suivi par ces deux organisations syndicales pour la signature de cet accord.

Concernant la négociation portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes :

Le 20 juin 2019, nous avons ouvert des discussions portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la branche des OPH. Cette première réunion devait nous permettre d'avoir un éclairage de la part de la fédération des OPH en la matière.

En préambule, la CFDT et la CGT ont fait une déclaration pour le moins surprenante car ils ont indiqué qu'ils ne participeraient pas à la négociation.

En ce qui nous concerne, nous estimons à juste titre que l'égalité professionnelle est un thème très important et nous avons déposé des amendements à la proposition écrite de la part de la fédération des OPH.

Lors de la CPPNI du 11 juillet 2019, nous avons été la seule organisation syndicale à présenter nos propositions, les deux autres OS restant silencieuse sur ce sujet.

Dans l'ensemble le collège employeur a validé nos demandes avec quelques modifications d'écritures (plus dans la forme que sur le fond). Après une relecture du document, la fédération des Offices Publics de l'Habitat fera une réécriture du projet portant sur l'égalité professionnelle.

Ce dernier fera l'objet soit d'un avenant à la CCN des OPH, soit un accord de branche.

Concernant l'avenant n°3 à la CCN en vue de l'ouverture du champ d'application de la CCN au regard de la loi ELAN :

Le but de cet avenant est d'ouvrir le champ d'application de la CCN des OPH aux sociétés de coordination issues de la loi ELAN.

Pour notre part nous avons souhaité que le personnel de ces futures sociétés de coordination relève de la CCN des OPH et après débats entre les deux collèges des modifications d'écritures ont été faites dans le projet d'avenant.

Même si on ne peut ne pas garantir que ces personnels soient rattachés à la CCN des OPH (plusieurs cas de figures peuvent exister), il important que cet avenant soit mis en place dans l'intérêt des salariés.

Nous avons signé cet avenant.

Concernant la conséquence de la fusion des branches des OPH et COOP HLM :

En 2019, nous avons travaillé sur la fusion des deux branches professionnelles. La fédération des Offices Publics de l'habitat, nous a présenté un document fait par la DGT notamment sur les fusions de branches (OPH et COOP HLM).

Elle nous a informés que depuis l'arrêté de novembre 2018, nous ne sommes pas conformes notamment sur la représentativité et la parité de la CPPNI.

En effet, une organisation syndicale qui n'est pas représentative dans les OPH l'est au niveau des COOP HLM. Il s'agit de la CFE-CGC et nous devons convoquer cette organisation syndicale lors des prochaines CPPNI.

Cela portera à 4 OS présentes au sein de la CPPNI à savoir : CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

LA FORMATION SYNDICALE EN 2019

L'Union a proposé pour l'année 2019 des formations à destination de nos Camarades des OPH et ESH avec des thématiques variées et l'ensemble des structures ont reçu le calendrier des formations.

Un séminaire à l'attention des structures HLM a eu lieu à Marseille du 21 au 23 mai où environ 60 Camarades étaient présents. Au cours de ce séminaire, trois thèmes ont été abordés : Les fusions, regroupements d'organismes, le CSE et le développement syndical.

Nous avons fait le choix d'avoir des intervenants extérieur (fédération des OPH, Technologia…) et les participants ont pu intervenir sur ces différents sujets tout au long du séminaire.

Nous avions également à nos côtés : Roxane IDOUDI, Secrétaire Confédérale, et, Dominique REGNIER, Secrétaire Général Adjoint de notre fédération.

EN 2020 :

Nous avons continué à travailler sur la fusion des deux branches professionnelles (OPH et COOP HLM) et dans ce cadre nous avions souhaité avec la fédération des OPH rencontrer la DGT.

Rencontre FO-HABITAT et M. STRUILLOU (DGT)

Depuis le mois de juin 2019, dernière réunion de la CPPNI des OPH, cette instance a eu quelques difficultés à se réunir.

Cela est dû à un arrêt de la cour administrative d'appel de paris qui dans son jugement du 12 juillet 2019 annule, à la demande des syndicats UNSA et CFE-CGC, la décision fixant la représentation syndicale au sein de la CPPNI.

Pour autant, la branche des OPH n'est évidemment pas remise en cause. La convention collective nationale des OPH (CCN) reste applicable mais elle se voit paralysée dans son fonctionnement paritaire, avec tous les enjeux que cela représente.

Le processus de négociation au niveau de la branche des OPH est maintenant interrompu dés lors que les organisations syndicales représentatives ne peuvent légalement plus être convoquées sans risquer de rendre la procédure irrégulière.

Dés la connaissance de cette situation, soit le 1er Août 2019, l'Union Nationale a demandé à la fédération des Offices Publics de l'Habitat de cosigner un courrier à destination de la Direction Générale du Travail afin de lui demander de bien vouloir prendre un arrêté fixant la représentativité des organisations syndicales au sein de la branche des OPH dans les plus bref délais.

Nous avons également demandé à être reçu avec la fédération des Offices Publics de l'Habitat par la Direction Générale du Travail afin de trouver une solution et permettre à notre branche professionnelle d'assurer son fonctionnement paritaire et poursuivre les négociations.

Cette rencontre a eu lieu en présence de M. STRUILLOU, Directeur Général de la DGT et de son équipe, le Président de la fédération des OPH et son équipe et un représentant syndical des organisations syndicales CFDT, CGT et FO.

Après une présentation de chaque participant, M. ROGEMONT, Président de la fédération des Offices Publics de l'Habitat aborde le sujet très concrètement et demande au Directeur de la DGT de trouver une solution suite à ce jugement qui paralyse la branche alors que des thèmes de négociations sont à venir comme la NAO, l'égalité Femmes/Hommes etc.

M. STRUILLOU regrette ce jugement et comprend l'inquiétude de la branche professionnelle des OPH. Il informe les participants que le ministère du travail a fait appel de la décision de la CAA de Paris (conseil d'Etat). La DGT est confiante quant à l'issue de cet appel en conseil d'Etat et il pense avoir une réponse courant 1er semestre 2020 au plus tard. Il précise qu'il ne peut pas prendre un arrêté de représentativité au milieu d'un cycle (2013 – 2016). Il craint fort d'être de nouveau attaqué si cet arrêté était pris.

Conscient des négociations à venir M. STRUILLOU fait une proposition aux participants à savoir :

L'arrêté du 16 novembre 2018 a fait fusionner les branches professionnelles des OPH avec celle des Coopératives HLM (la fédération des OPH absorbe celle des COOP). La mesure d'audience du grand champ (OPH + COOP) est connue. Il propose de s'appuyer sur cette mesure qui permettrait de négocier entre partenaires sociaux.

Les organisations syndicales ont souhaité connaître la mesure d'audience du grand champ : CFDT 37,40%, CGT 32,82 %, FO 25,51 % et CFE-CGC 4,27%.

La CFE-CGC étant représentative dans la branche des Coopératives HLM serait représentative dans le grand champ (dérogation jusqu'au prochain cycle du fait de la fusion).

Cette proposition convient à la fédération des OPH et les organisations syndicales conscientes de la situation n'ont pas souhaité donner un avis ferme.

FO et la CFDT ont posé la question de la sécurité juridique de cette mesure d'audience notamment en cas de signature d'accord.

M. STRUILLOU s'appuie sur l'arrêté de fusion des branches OPH et COOP même si ce dernier est actuellement en contentieux en conseil d'Etat.

M. STRUILLOU reprend ses propos de début de séance et insiste sur le fait que le ministère du travail ne sortira pas un arrêté de représentativité pour les raisons invoquées. A ce jour pour la DGT la solution proposée est la seule issue à une reprise d'activité de la CPPNI de la branche des OPH. Il comprend les positions des OS qui ont besoin d'un temps de réflexion.

LA FORMATION SYNDICALE EN 2020

La formation syndicale a connu un ralentissement en 2020. La convention collective nationale des OPH a été une des actions de formation.

LA COVID

La soudaine crise sanitaire qui a frappé notre territoire au mois de Mars 2020 a amené, comme pour l'ensemble des secteurs d'activité, de profonds bouleversements dans le quotidien du mouvement HLM.

La gestion de cette crise nous a permis de révéler deux forces majeures dont dispose le logement social :

- ➔ Les organismes HLM se sont unanimement et de manière très réactive, fortement mobilisés auprès de leurs locataires,
- ➔ Sa capacité de réaction et de mobilisation face aux événements.

Cette proximité avec les locataires, qui fait l'identité du logement social, s'exprime au cœur de la crise sanitaire et économique par la présence accrue d'un service public qui vise à maintenir coûte que coûte le lien social.

Cela s'est traduit dans les établissements par de nombreuses actions. Les bailleurs sociaux au travers du personnel ont renforcé leurs missions d'accompagnement social en étant au plus près des locataires qui rencontraient des difficultés économiques ou sociales tels que : mesures d'accompagnement de paiement des loyers, maintien des interventions techniques, permanence sur sites etc.

Cette forte mobilisation du mouvement HLM s'est traduit par de nombreux retours positifs des locataires : « reconnaissants (es) du travail effectué par les équipes de proximité. Un grand merci à nos gardiens, gardiennes et employés d'immeuble pour leur engagement au service des locataires »

L'ACTIVITE PARTIELLE

Globalement le mouvement HLM (OPH –ESH) a utilisé l'ensemble des mesures à leur disposition pour faire face aux conséquences de la diffusion de l'épidémie du Covid-19.

La poursuite de l'activité en présentiel concerne davantage le personnel de proximité que le personnel administratif. Néanmoins c'est à peut près plus d'un tiers du personnel qui a été présent.

A l'inverse le télétravail concerne plutôt le personnel administratif que celui de proximité mais parfois absent dans certains OPH.

Les organismes HLM qui ont mis en place l'activité partielle ont essentiellement opté pour le maintien de la rémunération à 100% au moins pour les mois de mars, avril et mai 2020.

Les CSE (ou CE) ont été consultés dés la mise en place d'une mesure d'activité partielle avec un avis favorable des élus.

Rapprochement des Coopératives HLM :

L'Union a décidé de transmettre ce dossier pour un avis juridique au cabinet GRIMALDI qui a rendu ses conclusions le 10 novembre 2020. Dans un même temps les fédérations des OPH et celle des COOP HLM ont saisi leurs conseils qui ont rendu leurs conclusions le 9 octobre 2020.

LA CPPNI est bien le cadre de principe de la négociation de branche. Pour autant il peut être envisagé un fonctionnement de CPPNI atypique (groupe de travail paritaire de négociation) permettant d'encadrer par accord les parties présentes (notamment le mixage des différentes organisations syndicales affiliées à une même confédération) ainsi que le cadre de ces négociations.

La CFDT construction et bois refuse ce mixage avec la CFDT INTERCO et le collège employeur reste sur une position d'attente. L'Union a décidé de se joindre à la CFDT INTERCO afin de proposer un accord de méthode à l'instance commune (OPH – COOP HLM). Nous sommes toujours dans une situation de blocage.

Avenant n°4 à la convention collective nationale des OPH

Cet avenant étend l'application de la Convention Collective du personnel des offices à tous les salariés des sociétés de coordination.

S'agissant de sociétés nouvelles exclusivement dédiées au secteur du logement social, la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et les organisations syndicales représentatives dans la branche se sont réunies afin d'envisager le principe et les modalités de leur intégration dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat (CCN du personnel des OPH), de sorte que leur personnel puisse être doté d'un statut conventionnel de branche correspondant à leurs activités et cohérent avec les spécificités du secteur des OPH.

Ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire (N.A.O.) dans la branche des Offices Publics de l'Habitat

La négociation annuelle obligatoire est un moment cruciale du dialogue social au sein de la branche professionnelle car elle fixe la tendance pour les N.A.O. locales.

Dans cette période complexe et incertaine que nous traversons, crise sanitaire, fusion voire absorption d'Offices Publics de l'Habitat, il est essentiel de construire des revendications pour la N.A.O. de branche dans l'intérêt du personnel.

Après un désaccord et une année blanche en 2020, le 28 octobre 2020, s'est ouverte la négociation annuelle portant sur la revalorisation du barème des rémunérations minimales conventionnelles dans les OPH pour 2021.

Dés l'ouverture de cette réunion, le collège employeur a évoqué « un contexte économique difficile » (RLS). Le même motif a été donné les années précédentes.

Afin de ne pas reproduire les mêmes effets pour 2021, notre organisation syndicale a rappelé au collège employeur son attachement à la revalorisation des minima des catégories mais a regretté toutefois, qu'en dehors de ces revalorisations trop de salariés voient leurs salaires figés.

Il n'est pas normal que l'inflation ne soit même pas couverte pour tous les salariés des OPH, quel que soit leur niveau et leur statut.

L'Union FO-HABITAT a mis en avant l'effort fait par le personnel des Offices Publics de l'Habitat tout au long de la crise sanitaire. Aussi, les contraintes budgétaires qui s'imposent aux OPH ne doivent pas punir ces mêmes salariés.

L'Union a fait la déclaration suivante :

Dans ce contexte de crise sanitaire, les deux collèges, Employeurs et Salariés, doivent tout mettre en œuvre pour faire aboutir cette négociation portant sur l'augmentation des minima des catégories et niveaux qui soulignera inévitablement le respect du professionnalisme et la reconnaissance des salariés de la branche des Offices Publics de l'Habitat.

Nous ne doutons pas que la délégation des Employeurs sera très attentive et très ouverte à la proposition de notre organisation syndicale par une démarche participative et constructive afin de continuer à être attractif pour l'ensemble du personnel.

Force Ouvrière mettra tout en œuvre pour que ce futur accord soit au plus près des intérêts des salariés.

Cet accord doit permettre aux OPH d'attirer des recrutements et d'offrir des perspectives motivantes qui passent notamment par une réelle évolution professionnelle.

Nous nous devons d'atteindre cet objectif, en ce qui nous concerne nous nous y préparons.

En 2020 c'est aussi le report de notre congrès :

Le bureau de l'Union remercie notre Camarade Michel DUCOURTIEUX qui avait en charge l'organisation de notre congrès à Auch. Ce congrès a été reporté du fait de la crise sanitaire mais malheureusement il n'a pas eu lieu à Auch car nous n'avions plus les

mêmes conditions d'organisation. Il s'est déroulé en région PACA dans le Département du VAR et plus précisément au Pradet du 7 au 9 septembre 2021.

EN 2021 :

Signature de la N.A.O. dans la branche des OPH (négociation annuelle obligatoire)

Après 2 ans sans avoir trouvé d'accord, un nouvel avenant a été trouvé en CPPNI avec la CFDT, FO et la CFE-CGC, pour revaloriser le barème des rémunérations minimales de base dans la branche des OPH (IDCC 3220). Il permet de réévaluer la grille nationale applicable dans tous les OPH au 1er Janvier 2021.

L'Accord de méthode pour l'harmonisation des CCN des OPH et des COOP HLM :

Depuis plusieurs années le ministère du travail restructure les branches professionnelles notamment celles de moins de 5000 salariés. C'est dans ce contexte, qu'à compter de 2018, la branche des Offices Publics de l'Habitat et celle des Coopératives HLM ont engagé un dialogue en vue d'un rapprochement de leur CCN d'origine.

En Novembre 2018, un arrêté portant fusion des champs conventionnels des conventions collectives nationales des Sociétés Coopératives HLM et du personnel des Offices Publics de l'Habitat, est venu acter se rapprochement.

Il faut savoir que suite à cet arrêté la CFDT construction et bois qui siège à la Commission Paritaire des Coop HLM s'est opposée à se rapprochement en déposant un recours au Conseil d'Etat, alors que la CFDT INTERCO qui siège à la CPPNI des OPH y est favorable.

Depuis, les partenaires sociaux (employeurs des COOP HLM et OPH et organisations syndicales) ont essayé de mettre en place un accord de méthode en vue d'harmoniser les deux CCN.

Bien aidé par la posture du collège employeur, la CFDT construction et bois a toujours refusé tout dialogue afin de parvenir à un accord de méthode se retranchant derrière la décision du Conseil d'Etat. Ce qui a fait perdre deux ans et demi de négociation car la loi fixe un délai de cinq ans aux partenaires sociaux pour négocier et parvenir à la mise en place de la nouvelle convention collective sur le nouveau périmètre s'appliquant à l'ensemble des personnels.

Au bout des cinq ans, si les partenaires sociaux n'arrivent pas à trouver un accord, c'est la convention collective nationale des Offices Publics de l'Habitat qui s'appliquera.

Après bien des discussions nous avons fait un pas en avant en signant à l'unanimité l'accord de méthode (fédération des COOP HLM, fédération des OPH, CFDT INTERCO, CGT, FO, CFDT construction et bois, CFE-CGC) pour la convergence des conventions collectives nationales des branches du personnel des sociétés coopératives HLM et du personnel des Offices Public de l'Habitat. Cet accord vient

définir la méthode et le calendrier des réunions des partenaires sociaux afin d'aboutir à une nouvelle convention collective nationale unique.

Pour ce faire l'accord constitue une instance paritaire de négociation (IPN) apte à entamer la négociation jusqu'à la nouvelle mesure de représentativité des branches professionnelles prévue dernier trimestre 2021.

Les spécificités propres à chacune des branches seront préservées et les partenaires sociaux ont identifié des thèmes à négocier.

Tous les thèmes sont importants, toutefois, et sans faire un ordre précis, la délégation Force Ouvrière a souhaité ouvrir des discussions au plus vite sur la classification et la grille des minimas salariaux des Offices Publics de l'Habitat et celle des Sociétés Coopératives HLM. La convergence des deux conventions collectives nationales ne doit pas se faire au détriment des personnels.

Congrès de l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT :

Le 13éme congrès de l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT s'est tenu au PRADET (VAR) les 7, 8 et 9 septembre 2021, au centre de la Bayette.

Il faut croire que ce congrès était très attendu car les délégués furent nombreux à se retrouver dans cette belle ville avec un soleil qui a été de la partie tout au long des journées.

Je tiens à remercier l'ensemble des équipes d'Habitat Marseille Provence et de 13 Habitat pour leur organisation et leur accueil remarquables. Ils ont été indispensables dans la bonne tenue de ce congrès et ils ont assumé leur rôle avec brio.

Je tiens également à remercier nos invités, Secrétaire Fédéral, Secrétaires Régionaux et notre Secrétaire Général de la Fédération SPS qui ont pu se dégager de leurs obligations afin de participer à ce congrès de l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT.

Notre Secrétaire Général de la Fédération SPS, Didier BIRIG, a fait un tour d'horizon de l'actualité. Il est revenu sur la crise sanitaire et à saluer le travail des salariés de l'habitat qui ont fait face à cette crise parfois dans des conditions difficiles.

A la tribune de nombreux délégués sont intervenus, avec des interventions de qualités. Notre Secrétaire Général de la branche public, en charge du logement, Dominique REGNIER, a souligné la pertinence des rapports présentés (moral, financier, ESH…) ainsi que celle sur divers sujets tels que : la crise du logement, la loi 3DS, les fusions d'OPH, dialogue social, les modifications statutaires, etc.

Ce congrès a permis de constater l'unité de notre Union et cela quelles que soient les branches « HLM ». Les interventions ont mis en évidence les mêmes difficultés liées aux politiques d'austérité, la dégradation des conditions de travail, la remise en question des conventions collectives ou du décret relatif aux OPH et notre refus de voir tous nos acquis anéantis.

C’est avec un immense plaisir que nous avons accueilli la fédération des Offices Publics de l’Habitat, messieurs Willy GIRARD et Patrick KOLLI, qui sont intervenus sur la réorganisation du tissu des OPH, et sur la société de coordination, nouvelle entité dans le mouvement HLM. Ce fut une intervention de qualité. Le power point présenté a été très apprécié par les congressistes. Tout au long de la présentation un échange a pu se faire avec la salle. Je tiens tout particulièrement à remercier la fédération des OPH pour sa présence.

Nous avons également accueilli le Directeur Général de l’AFPOLS, organisme de formation du logement social, qui a fait un tour d’horizon de la formation professionnelle et de la place de l’AFPOLS auprès des bailleurs sociaux.

Autre moment de plaisir très apprécié par nos Camarades : l’intervention de notre Camarade Philippe SOUBIROU sur la réforme des retraites. Ce fut une intervention de très haute qualité et très appréciée par les congressistes, d’autant que Philippe a également répondu à des questions venant de la salle.

Lors du congrès ont également été évoquées les élections professionnelles dans les différentes branches « HLM » mais plus particulièrement les élections de décembre 2022 concernant les Offices Publics de l’Habitat.

La fusion des deux branches professionnelles, OPH et COOP HLM a été mis en évidence dans ce congrès avec notamment l’information d’une future ouverture de négociation portant sur la convergence des deux conventions collectives nationale et avec la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI).

Dominique REGNIER, Secrétaire Général de la branche public de la fédération SPS, a su conclure ce congrès par un discours éloquent qui a bien analysé la situation générale et les actions de l’Union Nationale des Personnels FO-HABITAT.

Composition du bureau qui a été élu lors de ce congrès au PRADET :

Jean-Jacques BAGHDIKIAN, Secrétaire Général

Patricia CAMPIN, Secrétaire Adjointe

Hervé LESCALIER, Secrétaire Adjoint

Nacer KALLEL, Secrétaire Adjoint

Aimad FARISSI, Secrétaire Adjoint

Thierry COEUR, Trésorier Général

Jean-Bernard BRESSOT, Trésorier Général Adjoint

Dominique DUVERGER, Archiviste

Représentativité dans la branche des OPH et COOP HLM

L'arrêté des organisations syndicales représentatives dans la branche des Offices Publics de l'habitat et des Coopératives HLM est paru le 22 novembre 2021 et sont donc reconnues représentatives : La CFDT (40,83%), La CGT (33,82%) et FO (25,35%). Il faut souligner que la CFE-CGC n'est plus représentative et ne pourra plus participer aux négociations de la branche.

Application des 1607 heures dans les OPH

La fédération des Offices Publics de l'habitat a fait paraître une note à destination des Directeurs Généraux d'OPH portant sur l'application des 1607 heures dans la fonction Publique. Cette note s'appuie sur l'article 47 de la loi de la transformation de la fonction publique. De nombreux Camarades nous ont interrogés afin de savoir si cela était applicable aux OPH. Concernant le personnel fonctionnaire on ne pouvait que répondre par l'affirmative mais nous avons conseillé à nos Camarades de négocier partout où cela était possible en s'appuyant sur les accords d'entreprises en la matière et en mettant en avant la coexistence de deux temps de travail distinct au sein de l'organisme qui poserait question car les salariés de droit privé n'ont pas cette obligation.

Elections professionnelles 2022 dans les OPH

L'Union a décidé lors de son dernier conseil administratif de l'année 2021, d'adresser à toutes les UD, aux Secrétaires régionaux, Secrétaires départementaux, un courrier afin d'avoir un maximum de listes dans les OPH. Il faut utiliser toutes nos structures pour s'implanter là ou FO n'est pas présente.

Une commission élection va s'occuper de la stratégie à mettre en place pour ces élections. Elle est composée de 9 membres dont le secrétaire Général de l'Union et un secrétaire Adjoint.

L'Union a également décidé de refaire un séminaire portant sur les élections professionnelles. Il aura lieu du 8 au 10 Mars 2022 à Avignon.

Les membres du bureau se sont partager le territoire et ont accompagné les référents régionaux HLM afin d'animer des réunions et monter toutes les listes possibles dans chaque région.

EN 2022 :

SEMINAIRE GAGNER LES ELECTIONS : FO-HABITAT LANCE SA CAMPAGNE ELECTORALE

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a organisé les 8, 9 et 10 Mars 2022, à Avignon, son séminaire qui a eu pour thème « gagner les élections professionnelles ».

Je tiens à remercier Dominique REGNIER Secrétaire Général de la fédération SPS branche public, qui a été présent à ce séminaire et a évoqué l'actualité du logement social, et les élections professionnelles à venir.

75 Camarades des régions de : Alsace, Bretagne, Bourgogne, Centre, Franche-Comté, Haute et Basse Normandie, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, PACA, Paris et Ile de France, Pays de la Loire, Picardie, Poitou-Charentes-Limousin, Rhône-Alpes, ont participé aux ateliers.

Ce séminaire a pour but principal d'apporter un avantage compétitif à nos délégués et de leur donner toutes les clés permettant de mener une campagne électorale efficace.

La communication est aujourd'hui une réalité incontournable. Ce champ d'activité en pleine expansion justifie une formation spécialisée à destination de nos structures, qu'ils soient élus ou désireux de le devenir.

Ce séminaire a été ouvert à l'ensemble de nos structures HLM (OPH, ESH) destiné aux élus des Instances Représentatives du Personnel, futurs candidats à une élection, etc.

Pour le bureau de l'Union, l'ambition consiste à accompagner nos structures aux prochaines élections professionnelle afin qu'elles atteignent leurs objectifs électoraux. Toutes les thématiques pour préparer et conduire une bataille électorale ont été abordées : le protocole préélectoral (PAP), la mise en place du vote électronique, la stratégie de campagne, l'organisation de l'équipe de campagne, la stratégie et les actions de communication, etc.

Structuré autour d'ateliers avec des thématiques, le séminaire a été mené par des intervenants experts dans l'accompagnement de candidats aux élections professionnelles.

Ce séminaire a été un temps fort de la vie de l'organisation syndicale. Il a permis de faire le bilan des précédentes élections professionnelles, d'avoir des échanges entre participants et intervenants, donner la parole à chacun, prendre le temps d'écouter et de mieux comprendre les attentes, bâtir ensemble des pistes de réflexion pour

développer notre organisation syndicale, mais également d'avoir des perspectives pour l'avenir.

Un questionnaire a été envoyé aux participants avec un taux de réponse au 12 avril 2022 de 47%. A la question : pensez-vous que ce séminaire vous sera utile pour les prochaines élections professionnelles ? Les Camarades ont répondu oui à 97%, non à 3%.

Ci-dessous les Camarades qui ont participé au séminaire.

TEMOIGNAGE : FO 13 HABITAT (Marseille) LANCE SA CAMPAGNE

Depuis le début de l'année 2022, le Comité Social Economique (CSE) fonctionne avec un Secrétaire désigné à chaque séance. Les élus FO 13 Habitat portent un grand intérêt à la vie sociale et économique de l'organisme pour le bien être des salariés.

Nous sommes toujours au-devant de la scène et des salariés. Notre équipe soudée, dynamique, combative continue sa route avec détermination malgré les nombreuses directions successives et le changement de gouvernance.

Durant la période COVID-19, période inédite, notre impact dans l'organisme a été marqué par l'obtention d'une double prime « MACRON » en été 2020 (juin/août), et d'une seconde fin 2021.

Mais surtout par la conclusion d'un accord télétravail alors que la direction y était plutôt défavorable : la crise sanitaire nous a permis d'arriver à nos fins.

La clef de notre succès est la persévérance, l'esprit d'équipe et de cohésion et de persuasion des collaborateurs et de notre Direction. Nous continuerons bien sûr à tenir compte des suggestions du personnel, à maintenir un dialogue social de qualité.

Les mots proximité, réactivité, service, écoute, sont au centre de nos préoccupations pour leur donner tout leur sens et nul doute que nous passerons la barre des 50 % de suffrages aux prochaines élections professionnelles.

« Seul on va plus vite, ensemble on est plus fort »

Fusion avec les Coopératives HLM :

Le premier thème qui s'impose aux partenaires sociaux est celui de la classification des emplois et du barème de rémunérations. Les deux collèges, employeur et salarié, ont souhaité faire appel à un prestataire pour construire cette nouvelle classification des emplois. C'est le cabinet DENIMAL qui a été retenu en sachant qu'il devra présenter ses conclusions au plus tard pour fin octobre 2022.

Le 4 juillet 2022, l'intersyndicale CFDT, CGT, et FO a remis ses propositions au cabinet DENIMAL afin de pouvoir échanger nos points de vue (la proposition a été également envoyée au collège employeur) :

1- Etablir et mettre à jour au niveau local de véritables descriptions d'emploi (formalisation et méthode de description commune) à l'aide d'un référentiel national

des emplois-repères, et conçues en vue d'une adaptation optimale à la méthode de cotation,

2- Augmenter le nombre de niveaux de classification en passant à 11, en mettant un niveau supplémentaire pour les catégories de classification I- employés et ouvriers, II- Agents de maitrise, III- cadres,

3- Améliorer la méthode critérielle d'évaluation en passant de 5 à 4 critères et en adaptant la grille de cotation (la pondération des critères, le nombre de degrés par critère, des énoncés plus explicites et discriminants pour faciliter la cotation) et en intégrant les notions de polyvalence dans l'emploi et la taille des entreprises,

4- Faire appliquer le principe de l'accord de méthode dans la négociation locale pour le renouvellement de la classification des emplois et renforcer les modalités de suivi de l'accord local et d'actualisation de la classification des emplois dans les OPH et coopératives HLM,

5- Déterminer un nouveau barème national des salaires de base minimums sur la base des 11 niveaux de classification**,** en optimisant les écarts entre niveaux (éviter l'affaissement),

6- Proposer des règles relatives aux rémunérations de base à appliquer dans les OPH et sociétés coopératives HLM,

7- Proposer la mise en place négociée d'un dispositif local de garanties notamment sur les rémunérations de base, prenant en compte l'expérience et l'évolution dans l'emploi (ex : débutant, confirmé, expérimenté - expert),

8- Faire remonter à l'observatoire national de la négociation collective, les données statistiques portant sur l'application des politiques de rémunération et sur les résultats des NAO.

Cet échange avec M. DENIMAL a permis de cerner nos attentes et il animera une même réunion avec le collège employeur. Cela lui permettra d'avoir les positions de toutes les parties et de travailler sur l'étude demandée et faire une présentation finale en CPPNI en octobre ou Novembre 2022.

Lors de la CPPNI du 12 Juillet 2022, une analyse juridique des deux conventions collectives (OPH et COOP HLM) a été confiée au cabinet d'avocats FIDERE (Maître Christophe FROUIN). Une présentation de l'objet de l'étude nous a été faite à savoir l'identification des mises à jour légales, règlementaires et jurisprudentielles à opérer pour aboutir à de nouvelles rédactions. Nul doute que la négociation sur la convergence va se faire à marche forcé.

Elections professionnelles 2022 dans les OPH

Lors de sa réunion du 7 juillet 2022, le bureau a décidé la mise en place d'objets publicitaires tels que : calendrier, bloc repositionnable, set 4 stylos+roller, autocollant dont certains seront offert et d'autres avec une participation minimale pour les structures FO.

Un point étape a également était fait sur nos visites dans les différentes régions à savoir : Languedoc-Roussillon (Perpignan), PACA (Marseille), Centre (Orléans), Bourgogne Franche-Comté (en Visio + création syndicat Habitat 25), Alsace (Strasbourg). Avenir : Poitou-Charentes-Limousin (septembre), Midi-Pyrénées (Toulouse 15/9). **Une forte inquiétude pour deux régions à savoir : Rhône-Alpes et Ile de France. Malgré nos prises de contact téléphonique avec les UD ou autre, l'Union à très peu d'aide de nos différentes structures ce qui à terme nous pénalisera.**

Pour mémoire nous avons déposé en 2018 environ 80 listes pour plus de 240 OPH (la CFDT environ 110 listes et la CGT environ 95 listes).

Un triptyque « POURQUOI PAS VOUS » va être distribué dans le plus grand nombre d'OPH, toujours pour se donner les moyens d'augmenter notre nombre de listes.

Après sa page FACEBOOK, l'Union a crée une chaine YOUTUBE : FO-HABITAT TV où l'idée est la réalisation de petit film la aussi pour être vu par le plus grand nombre.

Les élections professionnelles dans les OPH ont eu lieu le 8 décembre 2022 et il est trop tôt pour dégager un chiffre exact de représentativité. L'Union remercie tous les Camarades qui n'ont pas chômé durant la campagne électorale et salue le travail réalisé sur le terrain.

Représentants du personnel au CA des OPH :

Depuis la loi « ELAN » nous étions dans l'attente de la parution d'un décret fixant les modalités d'entrée au conseil d'administration des OPH des représentants du personnel avec voix délibérative.

Le décret 2022-706 du 26 avril 2022 prévoit que : « l'entrée au conseil d'administration des OPH des nouveaux représentants avec voix délibérative, que sont les représentants du personnel, nécessite de modifier la composition du CA qui ne peut s'opérer qu'à son renouvellement, lequel ne peut avoir lieu qu'à l'issue des élections municipales ou départementales, à l'issue d'une fusion avec un autre OPH ou d'un changement de rattachement.

Pour mémoire et à ce jour nos UD désignent au titre de l'organisation syndicale un administrateur avec voix délibérative. Suite au décret cité ci-dessus à l'avenir cela ne sera plus le cas.

EN 2023 :

Convergence des classifications OPH – COOP HLM

Un point important est inscrit au calendrier des réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation des OPH et COOP HLM (CPPNI), c'est celui de la convergence des deux conventions collectives. Le premier thème porte sur la classification des emplois et barèmes de rémunération.

C'est le cabinet DENIMAL qui a été retenu pour construire avec les partenaires sociaux (collège employeur et salarié), la méthode de classification OPH/COOP HLM. Une fois ce travail finalisé, nous rentrerons en négociation avec le collège employeur pour classer les emplois

L'Union Nationale FO-HABITAT participe activement à cette phase de travail notamment sur les critères et degrés qui permettront de coter les emplois dans la branche des OPH et COOP HLM.

La négociation de la nouvelle classification des OPH/COOP HLM devra confirmer le virage engagé en 2010 portant sur la classification des OPH, qui avait permis des avancées en matière de classification des emplois mais également en matière salariale.

Il est évident que pour notre organisation syndicale, la négociation de ce futur accord et sa signature devra répondre à un objectif : améliorer l'existant.

Le document portant sur la méthode de classification nous permettra d'avoir une vision claire de la mise en place de la classification des emplois et des barèmes de rémunérations au sein des OPH et COOP HLM. Il s'agit là du socle indispensable pour la suite de la négociation.

Les niveaux et les critères de classification seront importants pour un même emploi. Lors de la précédente négociation, nous avions fait des propositions dans la cotation des emplois. Nous devrons de nouveau être extrêmement attentifs à cette cotation qui positionnera les salariés dans la nouvelle grille de classification OPH/COOP HLM.

Dans l'accord classification des OPH signé en 2010, il y avait quatre catégories et deux niveaux par catégorie. Dans celui des COOP HLM, il y a 10 niveaux. Aujourd'hui il est encore trop tôt pour définir le nombre de niveaux, mais il est certain que la classification ne restera pas sur quatre catégories et deux niveaux par catégories.

Si ces derniers devaient augmenter, il est indispensable de bien définir les passerelles entre les niveaux, afin d'éviter la politique des petits pas et permettre l'évolution professionnelle des salariés des OPH et celui des COOP HLM.

Pour cette nouvelle négociation, notre organisation syndicale souhaite que le collège employeur soit très attentif et très ouvert aux propositions de la délégation des salariés. Cela se traduit par une démarche participative et constructive notamment en vue de la revalorisation des minimas pratiqués aujourd'hui dans la branche des OPH et COP HLM.

De plus, par souci de transparence et de cohérence, FO-HABITAT revendique également une égalité de droit à la négociation pour les agents fonctionnaires exerçant dans les OPH, qui très souvent sont oubliés par les Directeurs Généraux de ces mêmes organismes lors d'évolutions professionnelles.

La délégation des employeurs ne doit pas se réfugier derrière les contraintes budgétaires des organismes, la pression des locataires sur les loyers, etc.… Cela est inacceptable.

Pour FO-HABITAT, la nouvelle classification des emplois OPH/COOP HLM et les barèmes de rémunérations doit être une réelle négociation évolutive et ce dans l'intérêt des salariés des deux branches professionnelles.

La nouvelle négociation va certainement prendre de longs mois. L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT, comme à son habitude, s'investira pleinement dans cette négociation. FO-HABITAT portera des propositions afin d'aboutir à un accord plus favorable notamment en revalorisant les minima pratiqués dans les OPH et COOP HLM.

Malgré un calendrier très serré, cette nouvelle négociation paritaire doit passer par un véritable dialogue social. L'objectif est de construire une nouvelle classification des emplois OPH/COOP HLM forte et attractive dans l'intérêt de la fusion des deux branches professionnelles.

Convergence des deux conventions collectives OPH – COOP HLM

En ce qui concerne la convergence des deux conventions collectives, nous avons enfin démarré les discussions portant sur plusieurs thèmes à savoir : le contrat de travail, le dialogue social, la formation professionnelle et syndicale, le temps de travail et les conditions de travail et la santé au travail.

L'Union FO-HABITAT travaille avec l'intersyndicale (CFDT, CGT) et nous avons fait des propositions au collège employeur qui à ce jour n'a fait qu'une seule proposition : elle porte sur les relations de travail et il semblerait que les conditions de travail et la santé au travail n'appelle pas de propositions de ce même collège.

Les premières réunions ne sont pas encourageantes et ce n'est pas les prises de paroles du collège employeur qui vont améliorer nos discussions. On nous fait croire que le dialogue est ouvert, mais dans les faits, le collège employeur refuse toute négociation.

Le temps joue en leur faveur. Pourquoi ? Tout simplement, suite à la fusion des deux branches professionnelles des OPH et COOP HLM, dont l'arrêté a été pris en novembre 2018, les partenaires sociaux ont cinq ans pour aboutir à un accord pour faire converger les deux conventions collectives.

Donc, la nouvelle convention collective doit être signée avant fin novembre 2023. Dans le cas contraire c'est la convention collective des OPH qui s'appliquera comme le prévoit le Code du Travail.

Pour autant, l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT. Mettra tout en œuvre pour aboutir à un accord portant sur la nouvelle convention collective.

Négociation portant sur la revalorisation du barème de rémunération

La négociation annuelle en vue de la revalorisation des minimas de branche a débuté exceptionnellement en septembre 2022 au regard du contexte économique actuel. De plus, le ministère du travail est particulièrement attentif aux barèmes de rémunération des branches dont les minimas peuvent se trouver dépassés par le niveau du SMIC actuel. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont décidé à l'unanimité d'avancer ce rendez-vous annuel.

Après une première réunion de CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) le 26 octobre 2022, la négociation s'est poursuivie entre les partenaires sociaux lors de la commission paritaire du 30 novembre 2022.

Au cours de cette réunion, les délégations salariés et employeurs ont réussi à rapprocher leurs positions respectives de sorte qu'un avenant a été ouvert à la signature des partenaires sociaux à compter du 2 décembre 2022.

Que prévoit cet avenant ?

- Une nouvelle grille des rémunérations minimales au sein de la branche qui correspond à des augmentations comprises entre 4% et 6,2% selon les catégories et niveaux (par rapport à la recommandation patronale de mars 2022).

Catégories	Niveaux	Montant	**%** d'augmentation par rapport à la recommandation
I	**1**	1702,51€	6,2%
I	**2**	1723,16€	6%
II	**1**	1810,11€	6%
II	**2**	1951,89€	6%
III	**1**	2367,75€	5,50%
III	**2**	2854,02€	5,00%
IV	**1**	3872,49€	4,00%
IV	**2**	5441,95€	4,00%

- Une date d'application du nouveau barème au 1er janvier 2023

  Force Ouvrière et la CFDT ont signé l'accord, la CGT n'a pas souhaité être signataire.

  Les partenaires sociaux s'étaient engagés à se revoir dans le cas où une nouvelle augmentation du SMIC devait venir égaler ou dépasser les nouveaux minimas. Lors de la CPPNI du mois de mars 2023, ce point a été mis à l'ordre du jour mais une fois de plus le collège employeur a mis en avant les difficultés des organismes et n'a pas souhaité réviser les minimas des catégories et niveaux.

Les fusions – absorptions – société de coordination

Je ne vais pas reprendre dans ce rapport l'un des dispositifs majeurs de la loi ELAN portant sur la restructuration des organismes HLM avec la notion du seuil à 12000 logements.

Dés la parution de la loi, l'Union a pris conscience que les fusions, les regroupements ou bien les absorptions d'organismes allaient s'accélérer et cela a été longuement débattu lors de nos conseils administratifs.

Au 1er Mars 2023, on compte 176 Offices Publics de l'Habitat (OPH) sur le territoire. 52 OPH n'ont pas fusionné ni rejoint une société de coordination.

De nombreux (et il y a en encore aujourd'hui) Camarades nous interpellent sur ce sujet et demandent notre accompagnement dans tel ou tel projet.

L'Union a apporté son soutien à nos Camarades de l'OPH VALLIS Habitat (Vaucluse) qui a été absorbé par une COOP HLM, Grand Delta Habitat. Notre Camarade Laurence FALICON-GENDREAU et son équipe ont tout mis en œuvre pour s'opposer à cette vente. Dans se rapport je n'évoquerais pas le chantage fait à l'ensemble du personnel (public, privé) par les deux directions. Nous avons transmis le dossier au cabinet de Maître GRIMALDI que je remercie. J'ai rencontré avec Laurence le Président de la fédération des OPH, M. ROGEMONT, nous lui avons exposé la situation mais surtout les raisons de notre opposition à cette vente. Malgré son soutien et un courrier aux élus du Département de Vaucluse, seule la piste de l'absorption par GDH a été mise en avant.

Pour finir, cette affaire est passée au tribunal et nous avons été déboutés. Le 1er Janvier 2023 l'OPH VALLIS Habitat a été absorbé.

Et la société de coordination me direz-vous ?

C'est une nouvelle entité. L'agrément de la première société de coordination, un type de structure créé par la loi Elan du 13 novembre 2018 (Evolution du logement, de l'aménagement et du numérique). Cette première société de coordination, agréée le

9 février et baptisée Terres Océan, regroupe l'OPH de l'agglomération de la Rochelle, la Semis (Société d'économie mixte immobilière de Saintonge), l'OPH de l'Angoumois et Rochefort Habitat Océan. Les quatre partenaires gèrent environ 20.000 logements. Selon le communiqué de la Fédération des OPH, "les quatre organismes ambitionnent, grâce à cette nouvelle structure, de donner ensemble un coup d'accélérateur à leur production HLM et de développer de nouvelles compétences, en matière de foncier et de commercialisation".

Pour mémoire, la société de coordination est l'une des possibilités, avec la fusion pure et simple, ouvertes aux organismes HLM pour mettre en œuvre les regroupements imposés par l'article 81 de la loi Elan (devenu l'article L.423-1-2 du code de la construction et de l'habitation), à compter du 1er janvier 2021 ou 2023, aux bailleurs gérant moins de 12.000 logements (sauf quelques exceptions). La société de coordination peut prendre la forme d'une société anonyme classique ou d'une société coopérative (solution qui a la faveur de la Fédération des OPH).

LA FORMATION

LA FORMATION DANS LE SECTEUR HLM

Nos Camarades Patricia CAMPIN et Nacer KALLEL siègent au nom de Force Ouvrière au Conseil d'Administration d'UNIFORMATION.

Nos Camarades siègent également à la section professionnelle paritaire (SPP). Les branches HLM y sont présentes et suivent les besoins en formations collectives et individuelles, proposent des projets, consolident les priorités des branches pour les fonds du plan de formation.

La formation professionnelle est un outil majeur à la disposition de tous les actifs : salariés, indépendants, chefs d'entreprise ou demandeurs d'emploi. Elle permet de se former tout au long de son parcours professionnel, pour développer ses compétences et accéder à l'emploi, se maintenir dans l'emploi ou encore changer d'emploi.

Par ailleurs, une place prépondérante est donnée à l'apprentissage. Celle-ci est favorisée par la libéralisation du marché à l'ensemble des organismes de formation qui souhaitent dispenser des actions de formation par apprentissage et pour lesquelles un niveau de financement pour chaque contrat sera assuré. D'autre part, l'apprentissage est désormais ouvert jusqu'à l'âge de 29 ans révolus.

La reconversion ou la promotion par alternance

Également appelé Pro-A, ce dispositif vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés. Et ce, à travers des parcours de formation individualisée effectués en alternance. La reconversion ou la promotion par alternance est destinée aux salariés en CDI ou en CUI n'ayant pas atteint un « niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence ».

Par conséquent, les actifs disposant déjà d'un niveau de diplôme supérieur à la licence doivent, s'ils souhaitent effectuer une reconversion professionnelle, s'inscrire dans les deux dispositifs présentés ci-après (conseil en évolution professionnelle et compte personnel de formation) et entamer une démarche de démission-reconversion, mise en place début 2020.

Le conseil en évolution professionnelle

Dispositif d'accompagnement gratuit, le conseil en évolution professionnel vise à établir un projet professionnel et mettre en place la stratégie pour atteindre les objectifs définis lors d'entretiens avec des conseillers spécialisés.

Tous les actifs peuvent demander un conseil en évolution professionnel auprès de Pôle Emploi, de l'APEC, de la Mission Locale ou de Cap Emploi, en fonction de son profil. Dans la mesure où ce conseil en évolution professionnelle s'effectue sur le temps libre de l'actif, aucune autorisation de l'employeur n'est requise.

Le compte personnel de formation

Créé pour remplacer le droit individuel à la formation, le CPF suit les travailleurs tout au long de leur vie d'actif. Chaque année, les actifs acquièrent ainsi des droits, sous forme d'un montant en euros utilisable pour financer tout ou partie d'une formation.

Il est abondé chaque année d'activité, y compris pour les travailleurs indépendants, à hauteur de :

- 500€ par année de travail avec un plafond à 5.000€ pour les salariés à temps plein.
- 800€ avec un plafond à 8.000€ pour les salariés les moins qualifiés, c'est-à-dire n'ayant pas atteint un diplôme, un titre ou une certification de niveau CAP/BEP ainsi que pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Ce compte personnel de formation est mobilisable par tous les actifs, à tout moment de leur vie, pour financer tout ou partie d'une action de formation. Le salarié en étant titulaire, l'employeur ne peut imposer à un salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation inscrite dans un plan de développement des compétences (voir plus haut) : ces formations sont, quant à elles, financées par l'employeur.

Fin juin 2021, les heures que disposaient les salariés sur le DIF doivent avoir été mises sur le CPF, faute de quoi elles seront perdues.

Le saviez-vous ? Le CPF peut être utilisé pour passer le permis de conduire.

OPCO DE LA COHESION SOCIALE UNIFORMATION

Voyons maintenant, ce qui se passe au niveau de notre OPCO UNIFORMATION qui est l'opérateur de l'Habitat Social (OPH, ESH, COOP). Ces organismes ont subi de profonds changements qui les ont amenés à mettre en place des plans sociaux, pour

UNIFORMATION, ce sont des départs volontaires et la suppression de nombreux CDD qui étaient en place.

Trois missions principales pour les OPCO :

- 1.1 développer l'accès à la formation des salariés des très petites entreprises
- 1.2 développer l'alternance et l'apprentissage.
- 1.3 apporter un appui technique aux branches professionnelles

La loi « Avenir professionnel » a sonné le glas des OPCA en les remplaçant par des OPCO. Si l'acronyme est proche, le rôle dévolu aux nouveaux opérateurs de compétences a été complètement remanié.

La mutualisation des fonds collectés bénéficiera désormais aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

Alors que les organismes paritaires collecteurs agréés, les OPCA, avaient pour principale mission de collecter les contributions des entreprises et de financer leurs actions de formation, les nouveaux opérateurs de compétences (OPCO) ont désormais pour tâche d'aider et d'accompagner les entreprises à mettre en œuvre leur politique de développement des compétences en réservant l'aide financière aux plus petites d'entre elles.

Le Congé de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES)

Ce congé permet à tout salarié, sans condition d'ancienneté, de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales. Ce congé est soumis à des conditions de durée. Pendant ce congé, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

De quoi s'agit-il ?

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Qui est concerné ?

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est ouvert à l'ensemble des salariés (adhérents ou non à un syndicat).

Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier.

Organismes de formation

Les stages ou sessions de formation sont réalisés :

- Soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national (FO peut dispenser des formations dans le cadre du CFESES), notre Union FO HABITAT réalise d'ailleurs un grand nombre de formations reconnues de tous,
- Soit par des instituts spécialisés.

LES E.S.H. (Entreprises Sociales pour l'Habitat)

Préambule

Durant la mandature qui s'achève, nous avons été confrontés à un environnement en pleine mutation. Notre secteur d'activité a été fortement impacté par des mouvements structurels ou organisationnels internes en lien avec les nombreuses évolutions législatives.

Ces changements majeurs en premiers desquels la loi Réduction des loyers de solidarité (RLS) et la loi portant sur l'évolution des logements, de l'aménagement et du numérique (ELAN), hausse du livret A…, ont rendu les négociations avec les employeurs difficiles.

En parallèle de ces répercussions, nous avons été confrontés à deux années consécutives de crise sanitaire qui ont grandement paralysé notre activité et les travaux au sein des instances représentatives de la branche.

En outre, la crise géopolitique ayant conduit à une confrontation armée entre la Russie et l'Ukraine n'a pas arrangé la situation et a eu pour conséquence l'atteinte d'un niveau d'inflation sans précédent rendant compliqués les débats autour de la revalorisation des minimas conventionnels.

Malgré le contexte économique difficile, nos discussions se sont tenues dans des conditions dégradées durant l'année 2020 à 2022 eu égard des éléments susmentionnés.

Ainsi, les travaux de la Commission Paritaire Nationale des Entreprises Sociales pour l'Habitat ont continué de poursuivre les échanges déjà engagés sur divers accords de Branche.

Par ailleurs, les mandatures des années 2020 et 2022 qui conformément aux dispositions régissant les règles de l'instance ont été dirigées sous la présidence des organisations syndicales, dont FO.

Représentativité des organisations syndicales de la branche des esh :

Organisations syndicales taux de représentativité (en %)

➔ Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 22,30 % ;

➔ L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 19,92 % ;

- La Confédération générale du travail-Force ouvrière (FO) : 19,00 % ;
- La Confédération générale du travail (CGT) : 18,63 % ;
- La Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 11,60 % ;
- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 8,56 %.

Présentation des travaux de la Commission Paritaire Nationale et le reporting des actions engagées :

Représentants FO : Aïmad Farissi - Jean-Michel Lecoustre / ***Cpn***

Aïmad Farissi - Corinne Karpouzos / ***Cpnef***

Les membres de la Commission Paritaire Nationale ont été réunis à l'occasion de 36 séances plénières au cours desquelles les négociations, travaux et thèmes suivants ont été engagés :

- Rémunérations minimales conventionnelles : évaluation et négociation du barème 2020, 2021, 2022, 2023 ;
- Emploi des travailleurs handicapés ;
- Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD), Contrat de travail à Durée Indéterminée d'opération (CDI d'opération) ;
- Commission d'interprétation : classification des personnels d'immeubles et de maintenance.

Les membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation ont été réunis à l'occasion de 28 séances plénières au cours desquelles les travaux et thèmes suivants ont été engagés :

- Formation professionnelle,
- Congé de Formation Économique, Sociale, environnementale et Syndicale (Cfeses) ;
- Apprentissage,
- Fonds paritaire de formation ;
- Certification professionnelle : CQP Gardien / Gestionnaire d'immeubles, soutien à la création ;
- Observatoire des métiers ;

➔ Opérateur de compétences (OPCO) de la Cohésion Sociale – Uniformation.

Formation professionnelle / Fonds paritaire de formation des esh

Par accord de branche du 6 octobre 2016, FO et les organisations syndicales de la branche ont enrichi les missions du Fonds paritaire de formation créé en 2007, afin de « répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des collaborateurs sur des compétences stratégiques » (cf. article 8).

En vigueur jusqu'à octobre 2019, eu égard des faibles propositions de la délégation des employeurs, FO n'a pas souhaité renouveler son ambition au travers la négociation d'un nouvel accord de branche en date du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance.

Observatoire des métiers / Étude prospective des métiers dans les esh

Dans un contexte de fortes transformations, notamment économiques et réglementaires, les membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation ont mené en 2020, un travail d'analyse prospective des métiers de la branche, visant à caractériser les impacts en termes RH (emplois, compétences, organisations de travail...) des évolutions en cours et à venir au sein de notre secteur d'activités.

À ces évolutions économiques et réglementaires récentes s'ajoute un certain nombre d'évolutions technologiques, environnementales ou sociétales auxquelles la branche a souhaité prendre en compte par anticipation.

Évolution des métiers

À partir de l'étude de 5 scénarios d'évolution, 17 métiers présents dans les esh ont été identifiés comme « sensibles ». Dans l'étude, ces 17 métiers ont été caractérisés en 6 groupes de sensibilité :

- Métier à forte évolution de compétences
- Métier dont les contours sont en changement
- Métier dont le volume est en décroissance
- Métier dont les effectifs sont en forte croissance
- Métier en émergence
- Métier à importante tension de recrutement

Pour chacun des 17 métiers identifiés, l'étude indique au travers de fiches métiers individuelles : ses principaux facteurs d'évolution, les mouvements sur ses effectifs à court et moyen terme et ses évolutions de compétences spécifiques demandées.

Enfin, l'étude classe ces 17 métiers "sensibles" au sein d'un organigramme fonctionnel des 3 principales fonctions dans les esh :

Maîtrise d'ouvrage et maintenance du patrimoine, logeur (gestion locative et proximité) et commercialisation/vente.

Impacts pour les fonctions de maîtrise d'ouvrage et maintenance du patrimoine

6 métiers sensibles : prospecteur foncier ; chef de renouvellement urbain ; responsable BIM ; chargé de réception, opérateur de pré-réception ; assistant technique

Compétences prospectives spécifiques :

Compétences juridiques et financières, techniques de construction et de la transition énergétique, compétences numériques ou technologiques

Impacts pour les fonctions de logeur (gestion locative et proximité)

9 métiers sensibles : gardien d'immeubles, gestionnaire d'immeubles, chargé d'accueil, chargé de médiation, chargé de gestion de pôle, chargé de mission gestion sociale et urbaine, gestionnaire de charges, employé d'immeubles, ouvrier d'entretien spécialisé

Compétences prospectives spécifiques :

Compétences liées au montage de projets expérimentaux, aux projets immobiliers mixtes avec copropriétaires, à la gestion locative et la qualité de service, l'automatisation de certaines étapes de la relation locataires, aux réseaux sociaux, à la gestion de la consommation à distance à d'autres formes de surveillance.

Impacts pour les fonctions de commercialisation/vente

2 métiers sensibles : Chef de projet accession sociale ; Conseiller clientèle (chargé de commercialisation)

Compétences prospectives spécifiques :

Compétences liées au marketing, à la commercialisation et au juridique

Enjeux identifiés

Ce travail d'analyse a permis de suggérer plusieurs préconisations à accompagner au cours des prochaines années auprès de l'ensemble des acteurs concernés par ces transformations : la branche professionnelle, les entreprises, les salariés, les organismes de formation, leurs partenaires (OPCO, acteurs de l'emploi, de l'orientation et la reconversion professionnelle)

Ainsi, 5 enjeux ont pu être identifiés et sont la base des recommandations formulées :

➔ Communiquer sur les transformations à venir et les impacts identifiés

➔ Conduire le changement dans l'entreprise

➔ Accroître l'attractivité des métiers

➔ Garantir l'acquisition des compétences de demain

➔ Favoriser les mobilités internes vers les emplois de demain

Focus négociations annuelles obligatoires / pouvoir d'achat

À l'occasion des différentes négociations annuelles obligatoires, en particulier ces dernières années, FO rappelle les points suivants :

À compter de 2020, du fait de trop faibles propositions des employeurs et pour protester contre l'affaissement de la grille salariale des esh, nous n'avons signé aucun accord sur les minimas.

Depuis le dernier accord sur les minima de janvier 2022 (non ratifié par CFE CGC, FO et la CGT), le Smic a augmenté de 2,65% sans coup du pouce et du simple fait de la hausse de l'inflation.

L'inflation ne fléchit pas, bien au contraire, et une nouvelle augmentation du Smic a été opérée par les pouvoirs publics.

La grille salariale esh continue de s'affaisser inexorablement depuis 2009. À titre d'exemple, le « manque à gagner » en début d'année 2022 (après signature de l'accord et avant augmentation du Smic de mai) est le suivant :

G1 : 40 € / mois

G2 : 111 € / mois

G3 : 160 € / mois

G4 : 187 € / mois

G5 : 288 € / mois

Sur la base de ce constat, FO, en cohérence avec ses revendications, avec les organisations syndicales CFE CGC et CGT ont formulé sans obtenir un avis favorable les propositions suivantes :

- Rehausser l'ensemble de la grille salariale esh de 2,65 % au 1er juin.
- Ouvrir immédiatement des négociations sur les minimas pour anticiper la hausse de l'inflation jusqu'en décembre 2022.

- Définir un plan d'action afin de corriger l'affaissement de la grille salariale esh constaté depuis 2009

CONCLUSION

Nous constatons, au regard de l'ensemble des éléments énumérés ci-avant, que le domaine de l'habitat est toujours en pleine mutation.

L'Union Nationale Force Ouvrière des Personnels FO-HABITAT doit continuer d'être une force de proposition afin d'œuvrer à la défense du service public mais également aux intérêts de l'ensemble des salariés, publics et privé qui exercent dans l'habitat.

Les inquiétudes des salariés de l'habitat sont légitimes. Notamment avec les futures fusions des Offices Publics de l'Habitat.

L'Union FO-HABITAT suit attentivement ce dossier car cela peut faire accélérer d'éventuelles fusions d'organismes, avec pour conséquence le devenir des personnels.

L'Union Nationale FO-HABITAT a été précurseur, moteur pour le collège salarié, lors des différentes négociations dans toutes les branches « HLM ».

Je souhaite profiter de ce congrès pour remercier la fédération des services publics et santé Force Ouvrière qui a toujours aidé le logement social, merci à toute l'équipe.

A la lecture de ce rapport, vous comprendrez qu'il reste beaucoup à faire dans le cadre de l'action syndicale pour la défense des intérêts matériels et moraux des agents de droit public et de droit privé salariés des organismes HLM. Tel sera notre objectif.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN