

Proposition de la C.G.T. dans le cadre des NAO dans les OPH et COOP HLM.



Les commissions nationales paritaires vont aborder les NAO dans les COOP HLM et les OPH.

Nous rappelons que l'arrêté du 16 novembre 2018 impose la fusion des branches des OPH et COOP HLM qui doivent élaborer une convention collective commune avant novembre 2023. C'est ainsi que les représentants CGT au sein des Commissions paritaires nationales se sont rencontrés en vue d'analyser la situation en matière de salaires et élaborer des propositions.

Les objectifs sont de plusieurs ordres :

- Revaloriser fortement les minimas par niveaux et catégories, et stopper les pertes de pouvoir d'achat
- Marquer davantage les écarts de rémunérations entre les différents niveaux et catégories
- Tendre vers une harmonisation entre les minimas de la grille salariale de la branche des OPH et celle de la branche des COOP
- Etre force de propositions sur des aspects connexes notamment en matière d'égalité professionnelle

Constats

Tout d'abord il est constaté que les salaires minimas sont bas au sein des 2 branches. Du fait de la revalorisation du SMIC en octobre le premier niveau pour les COOP et les 2 premiers niveaux pour les OPH se situent même en dessous du SMIC. Par ailleurs peu de salariés sont rémunérés au minima des différents niveaux d'où la nécessité de revaloriser significativement ces minimas sans que cela ait un fort impact sur la masse salariale. Autre constat les minimas des basses catégories des OPH sont inférieurs à ceux des COOP HLM, en revanche concernant les cadres les minimas des OPH sont supérieurs. Il y a donc une nécessité de les harmoniser par le haut. Dans les 2 branches le niveau de salaire des cadres est très inférieur au plafond de la sécurité sociale. D'une manière générale l'ensemble des niveaux se rapprochent du SMIC compte tenu que le SMIC a évolué plus fortement que les revalorisations de salaires, cet écart s'est réduit entre 2012 et 2020 entre 5% et 20% selon les niveaux. Cela dénote d'un manque de reconnaissance des compétences et des efforts pour la promotion sociale.

Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est constaté la persistance des inégalités au détriment des femmes. Il y a nécessité d'impulser une dynamique plus importante pour stopper ces inégalités professionnelles. La moyenne indiquée dans la grille cache des disparités du fait que le comparatif ne se fait pas par la valeur de l'emploi déterminée par la cotation et que les plus gros écarts touchent les métiers féminisés qui ne sont pas présents dans toutes les catégories. Le résultat de l'index gouvernemental global est de 85 sur 100 dans les COOP, c'est inférieur à l'indice moyen constaté dans la branche des OPH qui est de 98 sur 100.

Revendications de la C.G.T.

Revaloriser le salaire minima à 2 000 €



La CGT rappelle qu'elle revendique le SMIC à 2 000 € ainsi nous proposons de porter le salaire minima dans les COOP et OPH à 2.000 € par mois. Au-delà de l'augmentation significative du coût de l'énergie ces derniers mois et de ses répercussions notamment sur les produits de première nécessité, cette hausse significative nous paraît indispensable pour réaliser un rattrapage compte tenu des pertes de pouvoir d'achat depuis plusieurs années. A ce titre, la CGT demande que soit inscrit dans la convention collective un relèvement des minimas identique à l'augmentation du SMIC et de manière automatique.

Une meilleure reconnaissance des compétences en augmentant les écarts entre chaque niveau

Accroître les écarts entre les niveaux et associer à un SMIC à 2.000 € brut par mois, voici ce que pourrait donner les nouvelles grilles salariales.

COOP HLM

| | Proposition C.G.T. minima | Ecart entre niveaux |
|-----|---------------------------|---------------------|
| A1 | 2 000,00 € | |
| A2 | 2 240,00 € | 12% |
| A3 | 2 508,80 € | 12% |
| A4 | 2 809,86 € | 12% |
| A5 | 3 147,04 € | 12% |
| A6 | 3 776,45 € | 20% |
| A7 | 4 229,62 € | 12% |
| A8 | 4 737,17 € | 12% |
| A9 | 5 447,75 € | 15% |
| A10 | 6 101,48 € | 12% |

OPH

| Catégorie Niveau | Proposition C.G.T. minima | Ecart entre niveaux |
|------------------|---------------------------|---------------------|
| 1.1 | 2 000,00 € | |
| 1.2 | 2 300,00 € | 15% |
| 2.1 | 2 760,00 € | 20% |
| 2.2 | 3 174,00 € | 15% |
| 3.1 | 3 808,80 € | 20% |
| 3.2 | 4 380,12 € | 15% |
| 4.1 | 5 256,14 € | 20% |
| 4.2 | 6 044,57 € | 15% |

AUGMENTATION DES SALAIRES, IL Y A URGENCE!

Augmentation collective des salaires

Outre les minima de branche que nous proposons de revaloriser, il nous paraît évident qu'une augmentation générale de l'ensemble des rémunérations est plus que nécessaire pour stopper la baisse du pouvoir d'achat des salariés. La C.G.T. propose **une augmentation générale de 5%** de l'ensemble des salaires.

Egalité professionnelle : il est grand temps de fixer des objectifs et y mettre les moyens.

Concernant la question de l'égalité Femmes Hommes, la C.G.T. propose de réduire les inégalités de salaire sur 2 ans. Ainsi, nous demandons que les Fédérations démontrent une réelle volonté d'inhier cette discrimination **en réduisant ces écarts de 50% dès cette année.**



De plus la C.G.T. milite pour **le développement d'actions visant à favoriser l'harmonisation de la vie privée et de la vie professionnelle** en proposant ces mesures. Certaines mesures existent dans le statut de la fonction publique mais n'ont pas été systématiquement étendues aux salariés de droit privé dans les OPH :

- Autorisation d'absence rémunérée pour les examens prénataux, les cours d'accouchement,
- Rentrée scolaire : une autorisation d'absence d'une demi-journée pour les enfants jusqu'à l'entrée en sixième.
- Autorisation d'absence enfant malade 12 jours par année civile
- Aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes à partir du 4ème mois de grossesse : réduction d'une heure par jour comptée dans le travail effectif.
- Faciliter le télétravail des femmes enceintes si elles le souhaitent

et des **aides sociales** en augmentant la subvention des activités sociales gérées par les CSE :

- Mise en place de moyens pour apporter une aide financière à la garde d'enfants de moins de 3 ans
- Mise en place de moyens pour les enfants handicapés
- Mise en place de moyens pour apporter une aide financière (200 € annuel par enfant par exemple) pour compenser le fait que les salariés privés ne bénéficient pas du supplément familial
- Mise en place de moyens pour financer le coût des centres de loisirs, colonies de vacances, classes vertes, la location de gîtes etc...

Chacun peut reconnaître le sérieux et la cohérence de l'analyse et des propositions de la C.G.T. qui tient à favoriser toutes les améliorations qui permettraient d'avancer vers ces objectifs.



Nous invitons les salariés à porter ces revendications et à agir pour les faire aboutir.