

Propositions C.G.T. – NAO 2025

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

La nouvelle Convention Collective Nationale des Organismes Publics et Coopératifs de l'Habitat Social (OPCHS) a été signée il y a près d'un an et les paramètres liés à la nouvelle classification, notamment les minimas de salaires, n'ont aucunement réglé les problèmes de pouvoir d'achat des salariés et les problèmes d'attractivité de la branche.

A un an de la mise en place de cette nouvelle classification dans les organismes, il devient urgent d'harmoniser les anciennes grilles des OPH et des Coop'Hlm avec la nouvelle grille commune négociée qui doit elle-même être revalorisée significativement.

Le baromètre 2024 « Emploi-formation-compétences » réalisé par UNIFORMATION a d'ailleurs identifié comme principale difficulté de recrutement le niveau de rémunération proposé (74% des employeurs ayant répondu à l'enquête) donc nous sommes rassurés de savoir que cette nécessité d'augmenter significativement les salaires soit partagée par tous. Nous rappelons que les salaires ne doivent pas être la variable d'ajustement du financement du logement social et que cela nécessite des actions de tous. L'USH, la Fédération des OPH et la Fédération des COOP HLM pourraient être davantage à l'initiative et moteur pour agir avec tous ceux qui militent pour le droit au logement social abordable et de qualité.

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

Enfin, comme chaque année, la CGT exige que soient abordés d'autres points tels que l'égalité professionnelle, le temps de travail, l'emploi des personnes en situation de handicap.

Avant de vous lister les propositions de la CGT pour cette Négociation Annuelle Obligatoire 2025, il convient de dresser un état des lieux de la situation dans la branche OPCHS à fin 2024

1/ Etat des lieux de la situation Existante :

Malgré l'annonce de la diminution du taux du Livret A qui donnera un souffle aux budgets des structures, nous avons bien noté la réduction générale des cotisations patronales évoquées lors de la dernière réunion CPPNI du 17 octobre 2024. Néanmoins, comme nous avons pu l'exprimer lors de cette même réunion :

- La CGT considère que les salariés ne peuvent être systématiquement la variable d'ajustement et qu'ils n'ont pas à payer cette remise en cause d'allègements de ces cotisations dont ils n'ont pas bénéficié et qui ont encouragé le tassement des salaires vers le bas
- La CGT dénonce le fait que le bénéfice pour les OPH de ces abattements pendant de nombreuses années n'a jamais bénéficié aux salariés donc il serait incongru aujourd'hui de leur faire payer par des revalorisations salariales minimalistes
- La CGT dénonce l'immobilisme des Fédérations OPH et Coop'HLM et plus généralement de l'USH lors du dernier congrès pour se battre notamment contre l'application de la RLS qui plombe les finances de nos organismes

Quand on regarde les 2 anciennes grilles qu'il nous faut négocier une dernière fois lors de cette NAO, un même constant rejailli depuis des années, celui des très faibles écarts entre les différents niveaux qui ne permettent pas la reconnaissance des compétences et les efforts fournis pour la promotion sociale. A titre d'exemple, il n'y a que 10 € entre les 2 premiers niveaux dans la grille des OPH soit 0.56%.

Plus grave encore, suite à l'annonce du premier ministre d'anticiper la revalorisation du SMIC de 2% en novembre au lieu de janvier 2025, les niveaux 1-1 et 1-2 pour les OPH et A1 pour les COOP seront inévitablement inférieur au SMIC. Une situation qui ne peut être acceptée par la CGT.

OPH	Salaires de base au 01/01/2024	Ecart entre niveaux	
		Montant	%
1-1	1 790,00	-	-
1-2	1 800,00	10,00	0,56%
2-1	1 882,51	82,51	4,58%
2-2	2 020,21	137,70	7,31%
3-1	2 470,00	449,79	22,26%
3-2	2 953,91	483,91	19,59%
4-1	4 008,03	1 054,12	35,69%
4-2	5 632,42	1 624,39	40,53%

COOP	Salaires de base au 01/01/2024	Ecart entre niveaux	
		Montant	%
A1	1 790,00	-	-
A2	1 880,49	90,49	5,06%
A3	2 004,87	124,38	6,61%
A4	2 212,88	208,01	10,38%
A5	2 411,82	198,94	8,99%
A6	2 657,51	245,69	10,19%
A7	2 898,29	240,78	9,06%
A8	3 060,37	162,08	5,59%
A9	3 243,34	182,97	5,98%
A10	3.428,12 €	184,78 €	5,70%

SMIC au 01/11/2024 : 1.802,26 €

La nouvelle grille commune est venue sensiblement atténuer ce constat mais force est de constater que cela est nettement insuffisant puisque les écarts entre niveaux des non-cadres ne dépassent même pas les 6%.

Par ailleurs il est nécessaire que les anciennes grilles soient suffisamment revalorisées compte tenu du fait que la nouvelle grille des ouvriers employés prévoit des minis sur 3 niveaux au lieu de 2 et une différence entre niveau de 2 X 3,5% alors qu'actuellement l'écart n'est que de 0,56%. Pour les agents de maîtrise on passe de 2 niveaux avec un écart 12 % à 4 niveaux avec un écart de 23%. Pour les cadres on passe de 2 niveaux avec des écarts de 43% à 4 niveaux avec des écarts de 49%. Pour les cadres supérieurs, le nombre de niveau est identique (2) et les écarts de 76% à 35% et si on y inclut les cadres de Direction, on passe à 4 niveaux et des écarts de 118% à 84%. La grille proposée par la CGT est bien plus cohérente et juste.

Classe	Niveaux	Salaires Mini au 01/01/2024	Ecart entre nouveaux	
			Montants	%
1	6-7-8-9	1 800,00 €	-	-
2	10-11-12-13	1 863,00 €	63,00 €	3,50%
3	14-15-16-17	1 928,21 €	65,20 €	3,50%
4	18-19-20	2 024,62 €	96,41 €	5,00%
5	21-22-23	2 146,09 €	121,48 €	6,00%
6	24-25-26	2 274,86 €	128,77 €	6,00%
7	27-28-29	2 411,35 €	136,49 €	6,00%
8	30-31-32	2 652,48 €	241,13 €	10,00%
9	33-34-35	2 970,78 €	318,30 €	12,00%
10	36-37-38	3 327,28 €	356,49 €	12,00%
11	39-40-41	3 826,37 €	499,09 €	15,00%
12	42-43-44	4 400,32 €	573,96 €	15,00%
13	45-46-47-48	5 280,39 €	880,06 €	20,00%

Cette nouvelle grille va entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2025, voire le 1^{er} janvier 2026 pour les organismes n'ayant pas encore mis en place la négociation de la nouvelle classification. Il est donc primordial de faire converger cette grille avec les anciennes grilles des OPH et des Coop'Hlm en plaçant notamment les minimas de la classe 1 au même niveau de rémunération.

Si on analyse les salaires médians pratiqués dans les OPH, on constate que les écarts sont nettement plus prononcés mais à des niveaux très bas dans les catégories 1 et 2 mais également dans la catégorie 3-1, qui n'atteint même pas le plafond de la Sécurité Sociale fixé en 2024 à 3.864 €, ce qui nous semble un minima pour un poste de Cadre.

Niveau	Salaires médians 2023	Ecart entre niveaux
1.1	1 809,32 €	
1.2	1 907,04 €	5%
2.1	2 137,10 €	12%
2.2	2 423,98 €	13%
3.1	3 140,00 €	30%
3.2	3 870,82 €	23%
4.1	5 295,23 €	37%
4.2	7 193,21 €	36%

De plus, on peut constater que les salaires médians pratiqués en 2023 dans les OPH sont nettement supérieurs aux minimas par niveaux-catégorie et que peu de salariés sont aux minimas. Ainsi, une revalorisation de ces minimas n'aurait que des impacts limités financièrement pour les organismes.

2/ Revaloriser fortement les minimas par niveaux et catégories :

La CGT propose de porter le minima de rémunération des catégories 1-1 chez les OPH et A1 chez les Coop à 2.000 € par mois

Malgré les augmentations successives du niveau du SMIC ces dernières années, cela n'a eu d'effets que de limiter les pertes de pouvoirs d'achat des salariés puisque l'inflation sur les produits de première nécessité était bien plus importante que la progression des salaires. Entre 2011 et 2024 le salaire mini moyen a évolué de +19,5% alors que l'inflation a été de +27,2% soit une perte de 7,7% de pouvoir d'achat.

La CGT demande également que soit appliqué un relèvement des minimas identique à l'augmentation du SMIC et de manière automatique pour éviter d'une part d'avoir des niveaux de rémunération en dessous du seuil légal mais également pour ne pas affaiblir davantage la grille par le bas.

3/ Marquer davantage les écarts de rémunérations entre les différents niveaux et catégories

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

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

Classe	Niveaux	Salaires Mini au 01/01/2024	Proposition CGT	Ecart entre niveaux	COOP		OPH	
1	6-7-8-9	1 800,00 €	2 000,00 €	-	A1	2 000,00 €	1-1	2 000,00 €
2	10-11-12-13	1 863,00 €	2 200,00 €	10%	A2	2 200,00 €		
3	14-15-16-17	1 928,21 €	2 420,00 €	10%	A3	2 420,00 €	1-2	2 420,00 €
4	18-19-20	2 024,62 €	2 783,00 €	15%	A4	2 783,00 €	2-1	2 783,00 €
5	21-22-23	2 146,09 €	3 061,30 €	10%	A5	3 061,30 €		
6	24-25-26	2 274,86 €	3 367,43 €	10%				
7	27-28-29	2 411,35 €	3 704,17 €	10%	A6	3 704,17 €	2-2	3 704,17 €
8	30-31-32	2 652,48 €	4 259,80 €	15%	A7	4 259,80 €	3-1	4 259,80 €
9	33-34-35	2 970,78 €	4 685,78 €	10%				
10	36-37-38	3 327,28 €	5 154,36 €	10%	A8	5 154,36 €	3-2	5 154,36 €
11	39-40-41	3 826,37 €	5 669,79 €	10%				
12	42-43-44	4 400,32 €	6 236,77 €	10%	A9	6 236,77 €	4-1	6 236,77 €
13	45-46-47-48	5 280,39 €	6 860,45 €	10%	A10	6 860,45 €	4-2	6 860,45 €

La CGT est donc partie de cette même cohérence qui permet de revaloriser les salaires en prenant en compte la nouvelle grille de classification.

Pour la catégorie Employés/Ouvriers, nous proposons 3 niveaux allant de 2.000 € à 2.420 €. Ces montants ont été répartis dans les 2 niveaux actuels de la grille des OPH (1-1 et 1-2) et dans les 3 niveaux actuels de la grille des Coop (niveaux A1 à A3).

Pour la catégorie Agents de Maîtrise, nous proposons 4 niveaux allant de 2.783 € à 3.704 €. Ces montants ont été répartis dans les 2 niveaux actuels de la grille des OPH (2-1 et 2-2) et dans les 3 niveaux actuels de la grille des Coop (niveaux A4 à A6).

Pour la catégorie des Cadres, nous proposons 4 niveaux allant de 4.259,80 € à 5.669,79 €. Ces montants ont été répartis dans les 2 niveaux actuels de la grille des OPH (3-1 et 3-2) et dans les 2 niveaux actuels de la grille des Coop (niveaux A7 et A8).

Pour la catégorie des Cadres supérieurs, nous proposons 2 niveaux allant de 6.236,77 € à 6.860,45 €. Ces montants ont été répartis dans les 2 niveaux actuels de la grille des OPH (4-1 et 4-2) et dans les 2 niveaux actuels de la grille des Coop (niveaux A9 et A10)

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

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

Ainsi, Le syndicat CGT propose :

- l'octroi d'une prime de 2 000 € pour compenser les pertes de pouvoir d'achat de ces dernières années
- une augmentation générale de 8% de l'ensemble des salaires.

5/ Être force de propositions sur des aspects connexes :

- Outre le SMIC à 2.000 €, l'autre mesure revendiquée par la CGT et qui s'inscrit pleinement dans la qualité de vie au travail est la baisse du temps de travail de 10% en instaurant la semaine de 32H
- Réduire totalement les inégalités professionnelles. Il est constaté que les écarts ne se réduisent pas suffisamment vite et cette réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

manque clairement d'ambition et de volonté d'atteindre les objectifs fixés. Il y a nécessité d'impulser une dynamique plus importante pour stopper ces inégalités professionnelles qui stagnent sur la base d'un indice contesté par les organisations syndicales. En effet la méthode employée ne permet pas de s'assurer qu'à notation égale il n'y pas de différence en direction des emplois occupés essentiellement par des femmes. La CGT demande que les Fédérations fournissent un tableau comparatif des rémunérations des hommes et des femmes par cotation.

- Concernant le taux d'emploi des travailleurs handicapés, il est constaté que 51 %des OPH ne respectent pas la loi imposant depuis 2018 l'emploi d'au minimum 6% de personnes en situation de handicap, ce n'est pas acceptable.
- Augmentation des budgets alloués aux CSE à hauteur de 2% pour les activités sociales et culturelles et 0.5% pour le budget fonctionnement
- La flambée des prix sur les énergies ainsi que le réchauffement climatique doivent nous amener à nous poser les bonnes questions quant aux moyens de transports des salariés. Les solutions ne sont pas les mêmes selon que l'on se trouve à Paris ou en province donc la CGT propose l'instauration d'une prime « transport » pour l'ensemble des salariés d'un montant égal à 75% de prise en charge par l'employeur sur un abonnement de type transport public ex. : bus, train, métro, vélo, etc... (50% de prise en charge obligatoire à ce jour des titres d'abonnements)
- Le contexte économique dans le logement social fait apparaître un non-remplacement des départs en retraite, licenciement, arrêts de longue maladie, etc.... Les tâches sont redistribuées aux autres salariés sans réactualisation des salaires et avec plus de travail pour la même durée de travail. Une mise en place d'une « indemnité pour mission supplémentaire occasionnelle ou permanente » à hauteur des tâches supplémentaires doit être envisagée.
- Il est demandé de développer des actions visant à favoriser l'harmonisation de la vie privée et de la vie professionnelle en appliquant certaines mesures qui existent dans la fonction publique mais qui n'ont pas été systématiquement étendues aux salariés de droit privés :
 - Autorisation d'absence rémunérée pour les examens prénataux, les cours d'accouchement,
 - Rentrée scolaire : une autorisation d'absence d'une demi-journée pour les enfants jusqu'à l'entrée en sixième.
 - Aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes à partir du 4eme mois de grossesse : réduction d'une heure par jour comptée dans le travail effectif.
 - Faciliter le télétravail des femmes enceintes si elles le souhaitent
 - Mise en place de moyens pour apporter une aide financière à la garde d'enfants de moins de 3 ans
 - Mise en place de moyens pour les enfants handicapés
 - Mise en place de moyens pour apporter une aide financière (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...
 - Valoriser la formation professionnelle en mettant en place une bonification de salaire à l'issue de l'obtention d'une formation diplômante acquis par VAE ou en candidat libre

CONCLUSION

Chacun peut reconnaître le sérieux et la cohérence de l'analyse et des propositions de la CGT qui tient à favoriser toutes les améliorations qui permettraient d'avancer d'une façon significative vers ces objectifs.