

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE  
DE NEGOCIATION DES SOCIETES  
COOPERATIVES D'HLM**

---

**Procès verbal de la réunion du 11 mai 2009**

La Commission Paritaire Nationale s'est réunie au 14 rue Lord Byron, Paris 8<sup>ème</sup>, le lundi 11 mai 2009 à 10 heures.

**Étaient présents :**

Collège Employeurs : Mr Gilbert BAUX (SCP La Maison Ardennaise),  
Mme Isabelle ROUDIL (Fédération des sociétés  
coopératives)

Collège Salariés : Mr Bernard BLONDEL (CFTC), Mr Hassen  
HAMADACHE (CFDT), Mr MICHAUX (SNC COOP),  
Mme Sylvette PREVEL (CGT)

Secrétaire : Mme Saleha DRICI, Juriste Droit Social à l'Union  
Sociale pour l'Habitat

**Étaient absents ou excusés** : Mr André ALQUIER (SCP de l'Aude), Mr François BOURRET (SCP Le Toit Bourguignon), Mr Jean BROCAIL (Hainaut Habitat C2H), Mme Monique CHAZAL (SNUHAB-CGC), Mr Pierre Claude DUPRAT (SCP le Col Anglet), Mr JANSSENS (SNC COOP), Mr Patrice LANGINIER (CGT), Mme Claudine MARIE (FO), Mme PAPIN (CFDT), Mme Jocelyne SYLVA (SNUHAB-CGC).

---

**ORDRE DU JOUR**

Les membres du collège Salariés demande à obtenir les informations relatives à la mise à jour des frais de restauration.

Mme Roudil répond que l'information leur sera transmise.

**1) Approbation du compte rendu de la réunion du 04 février 2009**

Le procès verbal est approuvé à l'unanimité.

Par ailleurs, les membres de la Commission paritaire prennent acte que la réunion fixée au 1<sup>er</sup> avril 2009 n'a pas pu se tenir valablement en raison de l'absence de quorum.



Mme Prével rappelle que les procès verbaux des réunions de la Commission paritaire de négociation ne sont plus diffusés sur le site de la fédération des sociétés coopératives HLM.

Mme Roudil transmettra cette demande.

## **2) Election de la Présidence de la CPNEF pour l'année 2009**

En l'absence des autres membres du collège Salariés, Mme Prével (CGT) présidera la séance de ce jour.

## **3) Présentation de l'étude menée par le Cabinet Ambroise Bouteille**

Mr Bouteille informe la Commission que son étude a consisté à découper l'ensemble des fonctions exercées quelque soit l'organisation des sociétés coopératives.

Plusieurs dimensions ressortent : la stratégie, la production, la commercialisation, la gestion et les services transversaux.

Pour chaque dimension, l'ensemble des fonctions assurées par la coopérative est listé.

Le locatif et l'accession ont été séparés dans cette étude. Par exemple, selon que l'on soit en location ou en copropriété, l'activité de gestion change.

Mlle Alice Richard, collaboratrice de Mr Bouteille, présente le compte-rendu de ses rencontres avec les sociétés coopératives :

Parmi les petites coopératives, peu assument l'ensemble des fonctions. La cartographie indique simplement toutes les activités qui peuvent être assumées par une coopérative.

Mr Bouteille intervient et précise qu'en page 10 de l'étude, traitant des types de postes, le métier de « développeur » est un métier émergent.

Mr Baux indique que selon lui cet intitulé n'est pas évocateur de la réalité du métier.

Mme Roudil ajoute que le « développeur » est un profil et qu'il ne faut pas s'arrêter à l'intitulé.

Mr Bouteille propose alors de préciser l'intitulé et d'indiquer « développeur foncier », ce qui est approuvé par la Commission.

Pour les grandes coopératives (plus de 15 salariés), Mlle Richard indique que le métier de « chargé d'opération » englobe les « monteurs d'opérations » et les « conducteurs de travaux » car dans certaines coopératives, il existe des profils assumant ces deux missions.

Le terme « directeur » a pour but d'homogénéiser les missions d'encadrement alors que le « responsable » est celui qui gère seul l'activité.

Mr Hamadache interroge Mr Bouteille et Mlle Richard afin de savoir si l'étude tient compte des missions externalisées.

Mlle Richard indique que certaines missions sont internalisées, donc elles doivent être prises en compte dans cette étude, alors que certaines activités, comme la maîtrise d'ouvrage, doivent être externalisées, notamment en vertu d'obligations légales. Cependant, on assiste à une internalisation croissante de l'activité de maîtrise d'ouvrage, les salariés se positionneront donc peu à peu sur cette cartographie.

Mme Roudil demande si ces précisions figurent dans l'étude.

Mr Bouteille répond que ce point est traité dans une fiche métier mais qu'il va le faire figurer néanmoins plus clairement dans l'étude.

Certaines missions auparavant externalisées sont de plus en plus effectuées en interne comme par exemple une partie de la maîtrise d'ouvrage, notamment en vertu d'obligations légales.

Les métiers de chargé d'opération et de monteur de travaux sont en tension car il est difficile de recruter sur ces postes. Ainsi, les organisations s'adaptent souvent aux personnes, ce qui aboutit à des postes de responsable sans qu'il n'y ait d'encadrement effectif.

En maisons individuelles, il y a moins de variabilité.

Sur le syndic comme pour la gestion locative, le fonctionnement se présente généralement en binôme voire en trinôme.

Enfin, pour le poste de Directeur général adjoint, il n'en existe que très peu : ce poste a souvent pour objectif de préparer la passation entre l'ancien et le futur directeur général sur une durée s'étalant de 2 à 3 ans environ.

Pour cette étude, le cabinet Bouteille a rencontré des coopératives ainsi que les représentants du personnel, suite à la demande du collège Salariés. Aucune société coopérative ne s'est opposée à ces rencontres avec les représentants du personnel.

Le cabinet poursuit la présentation en abordant les tendances en terme de spécialisation et de poly-compétence, page 14 de l'étude.

Il convient de noter tout d'abord que compte tenu de la complexité des réglementations, on observe une demande de technicité plus forte.

On relève notamment une spécialisation plus importante des services.

S'agissant de la formulation « les accédants et locataires développent des exigences supérieures et deviennent plus procéduriers », la Commission fait observer au cabinet que le terme « procédurier » a une connotation négative.



Mme Roudil propose de reformuler la fin de la phrase comme suit : « sont plus soucieux du respect du formalisme juridique » au lieu et place de « deviennent plus procédurier ».

Mr Bouteille prend note de cette remarque.

Il est ainsi nécessaire d'être polyvalent afin de pallier aux absences et congés ainsi qu'aux conséquences des 35 heures selon le cabinet Bouteille.

Le collègue Salariés fait remarquer au cabinet que les 35 heures existent depuis plus de 10 ans et que cette formulation n'est pas appropriée.

Mme Roudil propose de formuler ce point autrement car il s'agit de mettre en évidence le décalage entre la durée du travail et les heures d'ouverture des coopératives, plus larges.

Mr Bouteille propose donc de remplacer « aux conséquences des 35 heures » par « aux contraintes d'organisation liées à la durée du travail », ce qui est approuvé par la Commission.

Le cabinet Bouteille continue sa présentation en abordant les impacts du statut (indépendant ou appartenant à un groupe) sur les métiers.

Il en ressort que certaines coopératives sont autonomes dans leur fonctionnement alors que d'autres mutualisent les fonctions support.

Mme Roudil demande au cabinet Bouteille de modifier la terminologie « Autonome » en page 12 par « Indépendant » car ces deux mots sont employés alors que les sociétés coopératives sont « indépendantes ».

S'agissant des évolutions de carrière au sein des coopératives (page 17), on observe que les postes d'assistantes évoluent de manière horizontale avec un cœur de métier et des compétences clés.

Il existe par ailleurs au sein des coopératives une culture de recherche de compétence dirigée d'abord en interne avant de se tourner vers le recrutement externe.

Les difficultés de recrutement se présentent principalement sur deux métiers : conducteur monteur/chargé d'opérations et les gestionnaires de copropriété.

En matière de formation professionnelle, les besoins sont généralement identifiés lors des entretiens annuels d'évaluation globalement bien suivis au sein des coopératives.

Sur les thématiques de formation, dans les sociétés de plus de 10 salariés, la gestion, la maîtrise d'ouvrage et la vente sont les plus importantes.

Le management et le RH sont assez bien représentés alors que le juridique est un thème peu demandé car dans la réalité, c'est le professionnel qui assume la part de juridique lié à son métier.

Les principaux organismes de formation sont l'Afplos et l'Arecoop. Viennent ensuite le groupe Moniteur, Cegeris, Maisons d'en France, etc.

Mr Bouteille présente, à travers une description du métier de chargé de copropriété, la structure de définition des postes. Ces critères ont pour but de servir de base à la réflexion des métiers en fonction de ce que les partenaires sociaux souhaitent élaborer (notamment par rapport à la méthode des critères classants).

Mr Hamadache apporte son témoignage de l'application de la CCN des SA avec une classification des emplois sur critères classants en précisant qu'elle pose problème dans les SA car les fiches de poste n'ont parfois rien à voir avec ce qu'il faut y mettre.

Mr Michaux ajoute que la classification est difficile à mettre en œuvre mais qu'il faut revisiter les fiches emplois, ce qui constitue un bon exercice.

Pour Mr Baux, l'intérêt sera ensuite de faire vivre la nouvelle classification.

Revenant sur la description du métier de chargé de copropriété, Mme Roudil indique que la formulation en page 32 « des copropriétaires de plus en plus exigeant nécessitant des compétences relationnelles plus importantes et une capacité à gérer les éventuelles tensions ou conflits » pose problème car on a l'impression que seules les qualités relationnelles sont mises en avant afin de gérer les copropriétaires alors que leurs exigences peuvent être légitimes. Il est donc nécessaire de mettre plutôt en avant la qualité de service à fournir aux copropriétaires.

Mr Bouteille prend note de cette remarque.

Mr Bouteille présente ensuite des recommandations dont :

- la mise en ligne des fiches métiers afin que les coopératives puissent se les approprier et s'en servir comme outil de gestion RH ;
- lister les usages possible afin d'obtenir une sorte de « boîte à outils » commune aux coopératives (échanges de bonnes pratiques en ligne).

Mr Hamadache s'interroge sur la cohérence qu'il pourrait y avoir au niveau national si chaque coopérative inscrit ce qu'elle veut dans la fiche métier.

Mme Roudil indique qu'au niveau de la branche, l'objectif est de mettre en place une méthode de classification, ce qui constitue un socle commun.

Mr Bouteille ajoute qu'il ne s'agit là que d'outils de GRH et non de la classification à proprement parler. Indépendamment du processus plus formel, il s'agit d'avoir de la matière pour aider la gestion RH sur le terrain.

S'agissant du point relatif à la rédaction des contrats de travail, Mme Drici indique que cette précision comporte un intérêt certain dans la mesure où la réglementation en matière de charges locatives conditionne notamment la récupération de la rémunération des gardiens d'immeubles sur les charges à la mention dans le contrat de travail des missions ouvrant droit à récupération selon des pourcentages spécifiques fixés par décret.



Mlle Richard propose alors de rajouter la mention « notamment pour le personnel d'immeuble ».

Mme Roudil indique qu'il serait intéressant de réfléchir à une éventuelle diffusion des fiches métiers afin que les coopératives s'y acclimatent.

Mr Bouteille insiste par ailleurs sur la nécessité de développer une certaine pédagogie en la matière, notamment par la communication sur l'existence des fiches métiers.

Mr Bouteille présente enfin les différents scénarios possibles d'évolution de la classification :

- scénario 0 : toilettage a minima de la classification actuelle
- scénario 1 : refonte en une classification de type « Parodi », par filières pour favoriser la lisibilité des parcours
- scénario 2 : refonte en une classification basée sur un système « critères classants »
- scénario 3 : refonte en une classification de type mixte.

Mr Michaux indique que concernant le scénario 2, en gardant le même poste, une personne peut évoluer et c'est reconnu alors que le système « Parodi » (scénario 1) est très rigide.

Mr Hamadache remarque que le scénario 2 est un système efficace pour une nouvelle embauche mais que des difficultés apparaissent quand on l'applique sur les emplois existants.

Mr Bouteille précise que la méthode des critères classants a toutefois un inconvénient car elle suppose un investissement en matière d'accompagnement ainsi qu'un risque de subjectivité dans le classement.

Mr Bouteille ajoute que dans le scénario 3 on prend le système classant mais on ajoute en amont des emplois repères, ce qui suppose déjà un travail de pesée du poste dans la convention collective avec ces quelques emplois repères. Ceci constituera alors un minimum auquel on ne peut pas déroger. Il faut toutefois faire attention à ce que cela ne devienne pas une « usine à gaz ».

Les collègues Salariés et Employeurs remercient et félicitent le cabinet Ambroise Bouteille pour son travail.

Pour la prochaine rencontre, le cabinet Bouteille sollicite une remontée des réactions à cette étude au plus tard le 15 juin afin de clore sa mission.

La CPNEF demande au cabinet Bouteille une proposition d'accompagnement dans l'élaboration de la classification des emplois pour juillet.

#### **4) Mise à jour de la convention collective nationale des sociétés coopératives**

Un calendrier de négociation est établi comme suit :



- le vendredi 12 juin de 14 heures à 16 heures 30

Objet : révision de la CCN

- le jeudi 24 septembre de 10 heures à 16 heures 30

Objet : accord sur la CCN - choix d'une méthodologie de révision de la grille de classification

- le jeudi 22 octobre de 10 heures à 16 heures 30

Objet : révision de la grille de classification

- le jeudi 19 novembre de 10 heures à 16 heures 30

Objet : révision de la grille de classification

- le jeudi 17 décembre de 10 heures à 16 heures 30.

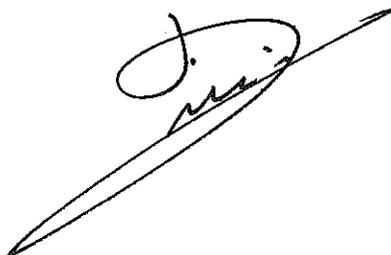
### 5) Questions diverses

*Néant*

Fin de la séance.

La Secrétaire,

Mme Saleha DRICI



La Présidente,

Mme Sylvette Prével

