



Convention collective OPH / Coopératives HLM

Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social - IDCC 3220

À retenir : depuis le 1er janvier 2026, la branche applique une classification commune à **13 classes**. Le barème national des salaires minima 2026 est issu de l'avenant du 21 janvier 2026, étendu par arrêté du 2 avril 2026 publié au JO du 17 avril 2026. ^{[S2][S3]}

IDCC 3220

13 classes

Barème 2026

Droits syndicaux renforcés

Champ d'application

La convention s'applique notamment aux offices publics de l'habitat, à certaines sociétés de coordination et aux sociétés coopératives d'HLM. La branche des coopératives HLM, anciennement IDCC 1588, a été rattachée à celle des OPH, puis les deux statuts conventionnels ont convergé. ^{[S1][S2]}

Pour qui ?

La fiche vise prioritairement les salariés de droit privé relevant de la CCN. Dans les OPH, les agents publics conservent également des règles statutaires spécifiques, notamment en matière de droit syndical. ^[S1]

ALERTE SALAIRE - classe 1 : le minimum conventionnel 2026 est fixé à **1 825,22 € brut mensuel** pour 35 h. Depuis le 1er juin 2026, le SMIC est de **1 867,02 € brut mensuel**. Le salarié doit donc percevoir au moins le SMIC lorsqu'il est supérieur au minimum conventionnel. ^{[S3][S4][S5]}

Les réflexes SNT

- 1 Vérifier que le **descriptif d'emploi** correspond aux missions réellement et régulièrement exercées.
- 2 Contrôler la **cotation sur les 6 critères classants** et la classe attribuée.
- 3 Comparer le **salaire de base** au minimum de la classe et au SMIC.
- 4 Identifier les accords locaux : ancienneté, 13e mois, vacances, astreintes, temps de travail.
- 5 Pour les ex-coopératives HLM, vérifier la **garantie conventionnelle de rémunération**.
- 6 Utiliser les droits conventionnels en matière de **CSE, BDESE, commission disciplinaire et activité syndicale**.

1. Classification commune : 13 classes

La classification évalue **l'emploi**, non la personne. Chaque emploi doit être décrit puis coté. La méthode repose sur 6 critères, chacun comportant 8 degrés : **autonomie, responsabilité, coopération/management, dimension relationnelle, technicité, connaissances**. Le total des degrés détermine la classe. Le salarié est informé par écrit de la cotation de son emploi.^[S2]

6

critères classants

8

degrés par critère

13

classes d'emploi

8

classe d'entrée cadres

Classe	Cotation	Catégorie	Minimum brut mensuel
1	6 à 9	Employé	1 825,22 €*
2	10 à 13	Employé	1 890,82 €
3	14 à 17	Employé	1 956,99 €
4	18 à 20	Technicien / agent de maîtrise	2 054,85 €
5	21 à 23	Technicien / agent de maîtrise	2 178,13 €
6	24 à 26	Technicien / agent de maîtrise	2 308,82 €
7	27 à 29	Technicien / agent de maîtrise	2 447,35 €
8	30 à 32	Cadre	2 692,08 €
9	33 à 35	Cadre	3 015,13 €
10	36 à 38	Cadre	3 376,96 €
11	39 à 41	Cadre	3 883,50 €
12	42 à 44	Cadre	4 466,02 €
13	45 à 48	Cadre	5 359,23 €

Barème de l'avenant n° 1 du 21 janvier 2026, applicable avec effet au 1er janvier 2026, montants pour 35 h et composés uniquement du salaire de base, hors primes et avantages en nature.^[S3]

* Depuis le 1er juin 2026, le SMIC mensuel brut de 1 867,02 € est supérieur à ce minimum conventionnel : le SMIC doit être respecté.^{[S4][S5]}

Point SNT - contestation de classification : le descriptif doit intégrer les missions significatives et récurrentes réellement exercées. Une modification significative du contenu du travail entraîne le réexamen de la cotation. Dans les organismes dotés d'un ou plusieurs délégués syndicaux représentatifs, la mise en œuvre de la classification donne lieu à une négociation sur la cotation des emplois.^[S2]

2. Rémunération, primes et garanties

Salaire minimum hiérarchique

Il est attaché à la classe de l'emploi et se compose uniquement du salaire de base, hors primes et avantages en nature. ^{[S2][S3]}

Primes : négociation locale

Les rémunérations complémentaires sont négociées au niveau de chaque organisme. La branche recommande notamment d'aborder ancienneté, 13e mois/gratification de fin d'année, prime de vacances et indemnisation des astreintes. ^[S2]

Anciennes coopératives HLM : tant qu'un accord local n'a pas été conclu dans les conditions prévues par l'accord de convergence, les salariés concernés bénéficient d'une garantie conventionnelle de rémunération intégrant notamment l'ancienne prime d'ancienneté, la gratification de fin d'année et la prime de vacances selon les règles prévues par l'accord. ^[S2]

3. Temps de travail : principaux repères

35 h

durée légale hebdomadaire à temps plein

10 h

maximum quotidien, sauf exceptions

48 h

maximum sur une semaine

44 h

moyenne sur 12 semaines

Repos

- Repos quotidien minimum : **11 heures consécutives**.
- Repos hebdomadaire : en principe 2 jours consécutifs, ou au minimum **35 heures consécutives**.

^[S1]

Heures supplémentaires

- +25 % pour les 8 premières heures supplémentaires.
- +50 % au-delà.
- Contingent annuel : **220 heures**, sans accord d'entreprise pouvant prévoir davantage.

^[S1]

Temps partiel

- Durée minimale conventionnelle : **20 h/semaine**, avec dérogations prévues.
- Cas particuliers dans certaines coopératives HLM : minimum pouvant être abaissé à **2 h/semaine** pour certains emplois définis par l'accord.

^[S1]

Forfait annuel en jours

- Plafond : **218 jours** par année complète, journée de solidarité comprise.
- Convention individuelle écrite et accord du salarié requis.

^[S1]

4. Congés : quelques droits conventionnels

La convention prévoit notamment **5 jours** pour mariage/remariage/Pacs, **3 jours** pour une naissance ou adoption, **2 jours** pour le mariage d'un enfant, **3 jours** pour le décès du père, de la mère, du beau-parent, du frère ou de la sœur, et **5 jours** pour l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. Les dispositions légales plus favorables restent applicables. ^[S1]

Les accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

5. Droits syndicaux conventionnels

Crédit d'heures du délégué syndical

20 h/mois au minimum dans les organismes de moins de 500 personnes et **24 h/mois** à partir de 500 personnes. Dépassement possible en cas de circonstances exceptionnelles.^[S1]

Réunion d'information syndicale

Une organisation syndicale concernée peut tenir pendant les heures de travail une réunion mensuelle d'information d'**1 heure**, avec possibilité de regrouper plusieurs heures par trimestre. Tout membre du personnel peut y participer selon les conditions conventionnelles.^[S1]

Locaux syndicaux

À partir de **50 personnes**, un local à usage de bureau doit être mis à disposition, sur demande, des organisations syndicales ayant constitué une section syndicale. À partir de **500 personnes**, l'octroi de locaux distincts est de droit.^[S1]

ASAS et formation syndicale

Les ASAS pour congrès/réunions statutaires peuvent atteindre **10 ou 20 jours/an** selon les situations prévues. Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est prévu jusqu'à **12 jours/an**, et jusqu'à 18 jours pour certains bénéficiaires.^[S1]

6. CSE, BDESE et santé au travail

BDESE

La base de données économiques, sociales et environnementales est accessible aux représentants concernés, notamment au CSE, aux représentants syndicaux au CSE et aux délégués syndicaux. Les informations doivent être claires, compréhensibles et régulièrement mises à jour.^[S1]

CSSCT

La convention prévoit une CSSCT obligatoire dans les organismes d'au moins **300 personnels**. Dans les organismes de moins de 300, une CSSCT peut être mise en place volontairement ; à défaut, la convention encourage la désignation d'un coordinateur sécurité.^[S1]

Commission disciplinaire : un salarié peut saisir pour avis une commission disciplinaire constituée au sein du CSE lorsqu'un projet de sanction est susceptible d'avoir une incidence sur sa présence dans l'organisme, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. La demande doit être formulée dans le délai conventionnel ; le salarié peut être entendu, assisté, demander l'audition de témoins et produire des documents.^[S1]

7. Repères de négociation SNT

- A** Exiger les descriptifs d'emploi et la transparence sur les cotations.
- B** Comparer les niveaux de salaire réels à la grille, au SMIC et aux pratiques internes.
- C** Ouvrir la négociation sur ancienneté, 13e mois, vacances, astreintes et attractivité.
- D** Vérifier les garanties individuelles des salariés issus des anciennes coopératives HLM.
- E** Contrôler l'accès BDESE, les moyens syndicaux et le respect des crédits d'heures.
- F** Informer systématiquement les salariés de leur droit à la commission disciplinaire.

Sources et références

Vérification effectuée le **19 août 2026**. Les liens ci-dessous sont cliquables dans le PDF. Lorsque Légifrance n'affiche pas une date éditoriale de « mise à jour » comparable à celle d'une page web classique, la date du texte, son statut d'extension et la publication au Journal officiel sont indiqués.

[S1] Légifrance - Accord n° 1 du 19 septembre 2023 relatif à la convergence des conventions collectives - IDCC 3220.

Statut vérifié : en vigueur, étendu par arrêté du 10 juin 2025, JORF du 21 juin 2025. Contient notamment champ d'application, dialogue social, droit syndical, CSE/BDESE, congés, temps de travail et commission disciplinaire.

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000049095409/

[S2] Légifrance - Accord n° 2 du 23 novembre 2023 relatif à la convergence - IDCC 3220.

Statut vérifié : en vigueur, étendu par arrêté du 10 juin 2025, JORF du 21 juin 2025. Contient notamment la dénomination commune, la classification à 13 classes, les minima hiérarchiques et les règles relatives aux rémunérations complémentaires.

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000049095560/

[S3] Légifrance - Avenant n° 1 du 21 janvier 2026 relatif à la revalorisation des barèmes de rémunération minimale + arrêté d'extension du 2 avril 2026.

Avenant en vigueur et étendu. Arrêté publié au JORF n° 0091 du 17 avril 2026, texte n° 58. Le barème prévoit un effet au 1er janvier 2026 et des minima correspondant à 35 h, salaire de base hors primes et avantages en nature.

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000054162172

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053907574>

[S4] Ministère du Travail et des Solidarités - Le SMIC (salaire minimum de croissance).

Page publiée le 21 septembre 2015, mise à jour le **28 mai 2026**. Montant depuis le 1er juin 2026 : 12,31 € brut/heure, soit 1 867,02 € brut/mois pour 35 h.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-smic-salaire-minimum-de-croissance>

[S5] Légifrance - Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance.

JORF du 24 mai 2026. Entrée en vigueur : 1er juin 2026. SMIC brut horaire : 12,31 € ; mensuel : 1 867,02 € pour 35 h.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054126589>

Utilisation de la fiche : ce document est un outil d'information syndicale. Pour traiter un cas individuel, vérifier également le contrat de travail, les accords d'entreprise, les usages, les décisions unilatérales de l'employeur et, pour les agents publics des OPH, les textes statutaires applicables.