

SNT CFE-CGC

ÉTUDE TECHNIQUE

Accord collectif relatif à la classification des emplois – VOSGELIS

Accord signé le 6 octobre 2026

Objet de la note

Analyser, de manière neutre et factuelle, la structure juridique et technique de l'accord VOSGELIS relatif à la classification des emplois, identifier ses garanties, ses points de vigilance et les éléments qui ne peuvent pas être vérifiés avec les seules pièces disponibles.

Document d'analyse SNT CFE-CGC – 9 octobre 2026

1. Synthèse

L'accord VOSGELIS du 6 octobre 2026 met en place une architecture de classification cohérente avec le dispositif conventionnel de branche : classification des emplois et non des personnes, six critères classants, huit degrés, treize classes, information individuelle, garanties de rémunération et commission de suivi. Plusieurs dispositions sont protectrices, notamment le maintien de la catégorie socioprofessionnelle acquise, l'absence de diminution de rémunération et la rétroactivité des régularisations au 1er janvier 2026.

L'étude ne permet pas de conclure à l'irrégularité de l'accord. Elle identifie toutefois des points qui méritent d'être sécurisés lors de sa mise en œuvre : information écrite de la cotation elle-même, traçabilité de la négociation des pré-cotations, regroupement de plusieurs postes sous un même emploi, procédure de réexamen à l'initiative du salarié, composition de la commission de suivi et contrôle effectif des régularisations salariales.

Lecture d'ensemble

Thème	Appréciation	Observation principale
Architecture de branche	Conforme dans son principe	Six critères, huit degrés, cotation de 6 à 48 points et treize classes.
Description des emplois	Conforme avec vigilance	Les regroupements de postes ne doivent pas masquer des différences significatives d'activités.
Négociation des cotations	Formellement prévue	Pré-cotations Direction + échanges avec le délégué syndical ; traçabilité détaillée non prévue dans l'accord.
Information individuelle	Point de vigilance	L'article 10 garantit emploi, classe et CSP, mais ne cite pas expressément la cotation chiffrée exigée par la branche.
Garanties individuelles	Plutôt protectrices	Maintien CSP, non-baisse de rémunération, minima hiérarchiques et rattrapages.
Réexamen	Présent mais peu procédural	Réexamen prévu en cas d'évolution significative ou nouvel emploi ; pas de recours individuel formalisé.
Commission de suivi	Valide mais restrictive	Réservée aux signataires, alors que la branche recommande une représentation des OS représentatives.
Calendrier	Mise en œuvre tardive	Accord signé le 6 octobre 2026 avec effets rétroactifs au 1er janvier 2026.
Validité de signature	Non vérifiable ici	Les résultats de représentativité nécessaires à l'application de L.2232-12 ne sont pas dans les pièces analysées.

2. Périmètre et sources

L'analyse porte principalement sur l'accord collectif VOSGELIS signé le 6 octobre 2026. Les accords Dynacité et Paris Habitat sont utilisés uniquement comme points de comparaison sectoriels : ils ne constituent pas des normes opposables à VOSGELIS.

- **Accord VOSGELIS** : Accord collectif relatif à la classification des emplois, signé le 6 octobre 2026, 10 pages.
- **Convention collective** : Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social (IDCC 3220), notamment le dispositif de classification issu de l'accord de convergence n°2 du 23 novembre 2023.
- **Avenant minima 2026** : Avenant n°1 du 21 janvier 2026 relatif à la revalorisation des barèmes de rémunération minimale.
- **Code du travail** : Articles L.2232-12 (validité des accords d'entreprise) et L.2253-1 (primauté de branche en matière de classifications et minima).
- **Jurisprudence** : Cour de cassation, chambre sociale, 5 février 2020, n°18-25.937 ; 3 mars 2021, n°19-18.993 ; 11 septembre 2019, n°18-12.416.

- **Comparaisons** : Dynacité – avenant n°3 relatif à la classification des emplois, 24 juin 2026 ; Paris Habitat – accord relatif à la classification des emplois, 14 octobre 2025.

3. Cadre conventionnel et légal applicable

3.1. Date butoir de mise en œuvre

La classification issue de l'accord de convergence n°2 du 23 novembre 2023 est entrée en vigueur au 1er janvier 2024. La branche a laissé aux organismes un délai maximal de 24 mois, avec une mise en œuvre devant intervenir au plus tard le 1er janvier 2026. L'avenant du 21 janvier 2026 confirme qu'à compter du 1er janvier 2026 seul demeure en vigueur le nouveau barème national des minima hiérarchiques.

[Légifrance – période de transition et échéance du 1er janvier 2026](#)

3.2. Objet de la classification et négociation des cotations

La branche impose une évaluation des emplois réellement tenus à partir de descriptifs d'emploi puis des six critères classants. Dans les organismes disposant d'un ou plusieurs délégués syndicaux, la mise en œuvre donne lieu à une négociation sur la cotation des emplois. Les descriptifs établis par l'employeur peuvent être amendés ou modifiés avec les organisations syndicales.

[Légifrance – classification des emplois et négociation de la cotation](#)

3.3. Information des salariés

La branche prévoit que chaque critère est évalué selon un degré et que l'addition des degrés détermine la cotation. Elle prévoit expressément que les titulaires de chaque emploi sont informés par écrit de la cotation de leur emploi. Les descriptifs d'emploi, cotations et classes doivent également être mis à disposition des personnels.

[Légifrance – information écrite de la cotation](#)

3.4. Hiérarchie entre branche et accord d'entreprise

Les classifications et les salaires minima hiérarchiques relèvent des matières énumérées à l'article L.2253-1 du Code du travail. Dans ces matières, les stipulations de branche prévalent sur l'accord d'entreprise, sauf si ce dernier assure des garanties au moins équivalentes, appréciées par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

[Code du travail, article L.2253-1](#)

3.5. Validité de l'accord d'entreprise

L'article L.2232-12 du Code du travail subordonne, en principe, la validité d'un accord d'entreprise à sa signature par l'employeur et par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections du CSE, sous réserve du mécanisme de validation applicable entre 30 % et 50 %. L'accord VOSGELIS est signé par la Direction et la CFDT. Les pièces fournies ne contiennent pas les données nécessaires pour vérifier la condition de majorité ; aucune conclusion n'est donc formulée sur ce point.

[Code du travail, article L.2232-12](#)

4. Analyse technique de l'accord VOSGELIS

4.1. Champ d'application et principe de classement

Les articles 1 et 2 limitent le champ aux salariés de droit privé de VOSGELIS, hors Directeur général, et excluent les personnels relevant de la fonction publique territoriale. L'accord précise que la classification porte sur les emplois et non sur les personnes et que chaque emploi est évalué d'après son contenu réel.

Appréciation : disposition cohérente avec le dispositif de branche. La référence au « contenu réel » constitue un point important pour l'application future et pour le contrôle d'éventuelles demandes de reclassification.

4.2. Fiches emploi et regroupement de postes

L'article 2 autorise un même emploi à regrouper plusieurs postes lorsqu'ils présentent un socle commun de missions et ont vocation à relever d'une même cotation et d'une même classe. L'article 3 prévoit une fiche emploi décrivant notamment la finalité, les activités significatives et récurrentes et les connaissances et compétences requises.

La branche précise toutefois que l'identification d'activités significativement différentes doit conduire à des descriptifs d'emploi différents. Le regroupement de postes n'est donc pertinent que si les différences de missions n'affectent pas de manière significative les six critères classants.

Point de vigilance : pour chaque emploi regroupant plusieurs postes, vérifier que les niveaux d'autonomie, responsabilité, management, dimension relationnelle, technicité et connaissances requises sont réellement comparables.

4.3. Élaboration des fiches et rôle des acteurs

L'article 6 indique que les fiches ont été rédigées à partir du contenu des postes, présentées aux managers, puis consolidées sous le pilotage de la Direction générale avec l'appui du cabinet Côté RH. L'accord ne prévoit pas que les salariés concernés aient validé leur propre fiche ; cette validation individuelle n'est pas une exigence conventionnelle.

La branche permet cependant que les descriptifs établis par l'employeur soient amendés ou modifiés avec les organisations syndicales. L'article 7 précise que les fiches ont été communiquées au délégué syndical dans le cadre de la négociation.

Appréciation : conformité de principe. La qualité de la négociation des descriptifs ne peut pas être mesurée à partir du seul accord, faute de procès-verbaux, versions successives ou relevés d'arbitrage.

4.4. Pré-cotation et négociation

L'article 7 indique que chaque emploi a fait l'objet d'une pré-cotation par la Direction générale, puis que les fiches, l'outil de cotation et les pré-cotations ont été communiqués au délégué syndical et ont donné lieu à plusieurs échanges. Les parties ont examiné les cotations, leur cohérence d'ensemble, les classes correspondantes et les impacts éventuels en matière de rémunération.

Appréciation juridique : le mécanisme décrit répond formellement à l'exigence conventionnelle d'une négociation sur la cotation. La branche n'impose pas la création d'un groupe paritaire de cotation ni un nombre minimal de réunions.

Limite documentaire : l'accord ne retrace ni le nombre de réunions, ni les modifications obtenues entre pré-cotation et cotation finale, ni les éventuels désaccords. Il s'agit d'une limite de traçabilité, non d'une irrégularité démontrée.

4.5. Tableau de classification

L'annexe 1 attribue à chaque emploi une cotation totale et une classe. Les emplois effectivement recensés sont répartis dans les classes 2, 4, 5, 6, 8, 9, 11 et 13. L'absence d'emploi dans certaines classes de la grille conventionnelle n'est pas, en soi, une anomalie : la classification de branche ouvre treize classes mais n'oblige pas chaque organisme à avoir des emplois dans chacune d'elles.

L'annexe améliore la lisibilité en donnant le total de points. Elle ne détaille pas, pour chaque emploi, les six degrés retenus critère par critère. La branche n'impose pas expressément la publication de ce détail dans l'accord.

Point de transparence possible : la communication du détail des six degrés faciliterait la compréhension et le réexamen des cotations, sans constituer une obligation identifiée dans les textes analysés.

4.6. Réexamen d'un emploi

L'article 9 prévoit qu'une cotation peut être réexaminée en cas d'évolution significative et durable du contenu de l'emploi ou lors de la création d'un nouvel emploi. Le réexamen s'appuie sur une fiche actualisée ou nouvellement créée et sur la méthode conventionnelle.

Appréciation : le principe est cohérent avec la branche. En revanche, l'accord ne définit pas de procédure individuelle permettant à un salarié de saisir formellement la DRH pour demander le réexamen de son emploi, ni de délai de réponse, ni de faculté d'accompagnement par un représentant du personnel.

Cette absence n'est pas identifiée comme une non-conformité au texte de branche ; il s'agit d'une garantie procédurale qui aurait pu être ajoutée localement.

4.7. Information individuelle : point juridique à sécuriser

L'article 10 prévoit une information écrite précisant au minimum l'emploi de rattachement, la classe correspondante et la catégorie socioprofessionnelle, ainsi que la retranscription de la classification sur le bulletin de paie.

La convention collective de branche prévoit en outre que les titulaires de chaque emploi sont informés par écrit de la cotation de leur emploi. Or la cotation chiffrée n'est pas expressément citée dans la liste minimale de l'article 10 VOSGELIS.

Point de vigilance important : l'expression « au minimum » permet à VOSGELIS d'ajouter la cotation au courrier individuel. Pour sécuriser la conformité à la branche, la notification individuelle devrait mentionner explicitement le nombre total de points correspondant à l'emploi.

4.8. Garantie de catégorie socioprofessionnelle

L'article 11 prévoit qu'aucun salarié ne peut être positionné dans une catégorie socioprofessionnelle inférieure à celle dont il bénéficiait antérieurement. Si la nouvelle classe correspond à une catégorie inférieure, l'ancienne catégorie est maintenue à titre individuel ; si elle correspond à une catégorie supérieure, le salarié bénéficie de la nouvelle catégorie.

Appréciation : garantie protectrice et clairement formulée. Elle limite les effets défavorables d'un changement de grille sur les salariés déjà en poste.

4.9. Garantie de rémunération et minima hiérarchiques

L'article 12 interdit toute diminution de rémunération pour les salariés de droit privé présents à la date de mise en œuvre. Il garantit également le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classe de l'emploi effectivement exercé et prévoit un rattrapage lorsque le nouveau minimum conventionnel impose un ajustement.

Appréciation : clause protectrice et cohérente avec le rôle du barème de branche. La vérification concrète suppose toutefois un contrôle des rémunérations individuelles et des éventuels rappels depuis le 1er janvier 2026.

4.10. Prime d'ancienneté

L'article 13 transpose l'ancien mécanisme de prime d'ancienneté dans un barème exprimé en euros et rattaché aux catégories employés et techniciens/agents de maîtrise. Il prévoit une référence mensuelle de 1 344,51 € pour les employés et 1 723,41 € pour les techniciens/agents de maîtrise, avec 1 % par année complète dans la limite de 20 ans, et garantit l'absence de diminution du montant acquis avant la signature.

Appréciation : le principe de non-diminution est protecteur. En revanche, l'étude ne peut pas vérifier l'exacte neutralité ou l'éventuel avantage du nouveau mode de calcul sans disposer de la version consolidée de l'accord d'entreprise du 17 novembre 2011 et d'exemples de situations individuelles.

4.11. Commission de suivi

L'article 14 crée une commission de suivi composée des signataires de l'accord. Elle se réunit au moins une fois par an et peut être réunie à la demande d'une partie signataire. Ses missions couvrent le bilan de mise en œuvre, les évolutions d'emplois, les nouveaux emplois, les difficultés d'application et la cohérence globale de la classification.

La branche recommande une commission composée de représentants de l'employeur et de deux représentants des organisations syndicales représentatives dans l'organisme. Cette formulation de branche est une recommandation et non une obligation impérative.

Point de gouvernance : la formule VOSGELIS est plus restrictive, puisqu'une organisation devenue représentative ultérieurement ne devient pas automatiquement membre de la commission conventionnelle. Une évolution de la composition pourrait être discutée par avenant.

4.12. Entrée en vigueur et rétroactivité

L'article 15 prévoit une entrée en vigueur à la signature, le 6 octobre 2026, mais des effets au 1er janvier 2026 pour le positionnement des emplois, la prime d'ancienneté et, le cas échéant, les régularisations liées aux minima hiérarchiques.

Le cadre de branche imposait une mise en œuvre au plus tard le 1er janvier 2026. L'accord local intervient donc après cette échéance. La rétroactivité permet de corriger certaines conséquences financières et de positionnement mais ne change pas le fait que la formalisation locale est intervenue tardivement.

Appréciation : retard objectif par rapport à l'échéance de branche ; aucune disposition analysée ne permet toutefois, à elle seule, de conclure que ce retard rend l'accord du 6 octobre nul.

5. Apport de la jurisprudence sur les classifications

La jurisprudence de la Cour de cassation rappelle de manière constante que la classification professionnelle dépend des fonctions effectivement exercées et des critères de la convention collective applicable. Ce principe renforce l'importance, chez VOSGELIS, d'une correspondance réelle entre fiche emploi, missions exercées et cotation.

Décision	Principe utile	Portée pour VOSGELIS
Cass. soc., 5 févr. 2020, n°18-25.937	Le juge doit analyser concrètement les fonctions effectivement exercées.	Une fiche ou un intitulé ne suffit pas si le contenu réel du travail est différent.
Cass. soc., 3 mars 2021, n°19-18.993	La classification se détermine au regard de l'activité effective et des conditions conventionnelles.	La contestation doit comparer missions réelles et critères classants.
Cass. soc., 11 sept. 2019, n°18-12.416	La classification dépend des fonctions effectivement exercées ; le salarié doit établir les fonctions correspondant au niveau revendiqué.	La traçabilité des missions et responsabilités est déterminante en cas de litige.

[Cass. soc., 5 février 2020, n°18-25.937](#)

[Cass. soc., 3 mars 2021, n°19-18.993](#)

[Cass. soc., 11 septembre 2019, n°18-12.416](#)

6. Comparaison sectorielle : garanties qui pouvaient être négociées en plus

Les accords Dynacité et Paris Habitat ne sont pas des normes applicables à VOSGELIS. Ils montrent cependant que la branche laisse une marge de négociation locale importante pour préciser la méthode et renforcer les garanties procédurales.

Garantie / méthode	VOSGELIS	Dynacité	Observation
Groupe de cotation formalisé	Non décrit comme tel	Oui, composition détaillée	Pas d'obligation de branche ; Dynacité formalise davantage le processus.
Traçabilité des réunions	« plusieurs échanges »	10 réunions datées	La différence porte sur la documentation de la méthode.
Recours individuel sur la pesée	Non formalisé	Oui, saisine DRH + entretien	Garantie locale supplémentaire possible.
Accompagnement du salarié	Non prévu	Représentant du personnel possible	Mesure non imposée par la branche mais utile en pratique.
Commission de suivi	Signataires	Composition élargie du groupe de cotation	VOSGELIS retient une composition plus fermée.

Paris Habitat prévoit également une base documentaire dédiée aux partenaires sociaux et un suivi organisé des évolutions de fiches et cotations. Ces exemples montrent des options de négociation possibles, mais ne permettent pas de qualifier l'accord VOSGELIS de non conforme lorsqu'il ne les reprend pas.

7. Points de contrôle recommandés par le SNT

Dans une logique de suivi neutre de l'accord, les contrôles suivants peuvent être réalisés après sa mise en œuvre :

- **Notification individuelle** : Vérifier que chaque salarié reçoit emploi, classe, CSP et surtout la cotation totale en points.
- **Fiche emploi** : Comparer la fiche aux missions significatives et récurrentes réellement exercées.
- **Postes regroupés** : Vérifier que les postes regroupés dans un même emploi n'ont pas de différences significatives sur les six critères.
- **Minima hiérarchiques** : Contrôler l'application du minimum de classe et les rappels dus depuis le 1er janvier 2026.
- **Prime d'ancienneté** : Comparer, sur des cas tests, l'ancien et le nouveau calcul pour confirmer l'absence de perte.
- **Évolutions d'emploi** : Mettre en place une traçabilité des demandes de réexamen et des décisions de la commission de suivi.
- **Commission de suivi** : Examiner, après les élections, l'opportunité d'ouvrir la commission à toutes les organisations représentatives.
- **Documentation** : Conserver les fiches, cotations successives et motifs des modifications afin de sécuriser les situations individuelles.

8. Éléments qui ne peuvent pas être conclus avec les pièces disponibles

- **Validité majoritaire de la signature** : Les résultats de représentativité syndicale nécessaires à l'application de l'article L.2232-12 ne sont pas joints.
- **Qualité réelle de la négociation** : Le nombre de réunions, les propositions respectives et les versions successives des cotations ne sont pas fournis.
- **Exactitude de chaque cotation** : L'accord fournit le total de points mais pas le détail des six degrés ni les fiches emploi complètes pour chaque fonction.
- **Neutralité du nouveau calcul de prime** : La version consolidée de l'accord de 2011 et les situations individuelles ne sont pas disponibles.
- **Exhaustivité des régularisations** : Aucun état nominatif ou agrégé des rappels de salaire n'est fourni.

9. Conclusion du SNT

L'accord VOSGELIS du 6 octobre 2026 constitue un cadre opérationnel de mise en œuvre de la nouvelle classification. Il comporte plusieurs garanties claires : maintien de la catégorie socioprofessionnelle acquise, non-diminution de rémunération, application des minima hiérarchiques, rattrapages rétroactifs et suivi annuel.

L'analyse ne met pas en évidence, à partir du seul texte de l'accord, une irrégularité générale permettant d'en contester la validité. Elle fait en revanche apparaître plusieurs sujets de sécurisation : mention écrite de la cotation dans la notification individuelle, contrôle des regroupements de postes, procédure de réexamen à l'initiative du salarié, ouverture de la commission de suivi et traçabilité des arbitrages de cotation.

La priorité pour le SNT est donc de contrôler l'application concrète de l'accord emploi par emploi et salarié par salarié, sans préjuger des situations individuelles, en confrontant les fiches aux missions réellement exercées et aux six critères conventionnels.

10. Références juridiques principales

- [Convention collective nationale des organismes publics et coopératifs de l'habitat social – classification](#)
- [Accord de convergence n°2 du 23 novembre 2023 – négociation des cotations](#)
- [Période de transition – mise en œuvre au plus tard le 1er janvier 2026](#)
- [Avenant n°1 du 21 janvier 2026 – minima hiérarchiques](#)
- [Code du travail, art. L.2253-1](#)
- [Code du travail, art. L.2232-12](#)