



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL

CNPN REGIES DE QUARTIER

21/03/2017

Sur toile de fond d'austérité salariale (+0,5% de la valeur du point pour 2017), les employeurs des Régies de Quartier cherchent à imposer une « simplification des droits collectifs ». Non à leur réduction !

Ordre du jour de la
CPN du 21 mars
2017 :

1. Validation du
compte rendu de
la réunion du
29/11/2016

2. Négociation
sur la réécriture
de certaines
dispositions
conventionnelles

3. Discussion sur
l'étude pénibilité
+ choix d'un
autre thème

4. Discussion sur
le fond du
paritarisme

5. Signature de
l'avenant Frais
de santé

6. Temps de
travail des
cadres

1. Validation de la CPN du 21 mars 2017. Validation du compte rendu de la réunion du 29/11/2016

Le PV est approuvé à la majorité et non à l'unanimité, des délégués étant absents à la CPN précédente.

L'avenant sur la valeur du point n'a été signé par aucune organisation syndicale de salariés. Par décision unilatérale de l'employeur, la valeur du point passe de 9,16 euros à 9,21 euros à effet au 1^{er} janvier 2017.

2. Négociation sur la réécriture de certaines dispositions désuètes ou floues de la convention.

Le SERQ a fait parvenir peu de temps avant la Commission Paritaire Nationale un document de proposition de révisions de 20 articles de la convention collective des Régies de Quartier.

FO prend acte de la transmission du document de travail et affirme qu'au vue des éléments conventionnels abordés, aucune négociation ne peut s'ouvrir sans une étude approfondie. Notre organisation se positionne déjà clairement contre la disparition du dimanche comme obligation de repos hebdomadaire à l'article 3.4 .Cet exemple justifie la nécessité de faire des contre-propositions.

Commentaire FO :

FO a combattu la loi Macron contre, notamment, la banalisation du travail du dimanche. Transformer le dimanche comme un jour de travail conduit inévitablement à la logique de supprimer, un jour ou l'autre, les contreparties qui lui sont liées en cas de travail « exceptionnel » et entraîne davantage de flexibilité à l'encontre des salariés. Nous serons opposés au fait que ce principe du repos dominical ne soit plus la règle conventionnelle.

Ce document de travail proposé par le syndicat employeur visant à « élarger » 20 articles conventionnels s'appuie sur les lois Bertrand (sur la représentativité), Macron, Rebsamen et El Khomri, toutes ces lois pour lesquelles FO demande l'abrogation. Ce qui paraît superflu pour le collège employeur ne l'est pas pour les salariés puisqu'il s'agit de nos acquis. Notre réponse s'appuiera nécessairement sur nos revendications.

La CGT et la CFTC soutiennent la demande de FO de n'ouvrir la discussion que lorsque chaque organisation syndicale aura le recul nécessaire sur le document. Il est prévu que chaque organisation syndicale apporte un projet de réponse pour la CPN du 9 mai 2017.

Dans ce document de travail, il y a un article qui a attiré à la médecine du travail. Un membre du collège employeur s'est permis d'affirmer son caractère inefficace et « coûteux », la qualifiant même de « pompe à fric ».

Pour **FO**, ce propos est inacceptable. Le suivi, le caractère préventif et la capacité d'enquête de la médecine du travail sont essentiels pour garantir la sécurité des salariés. C'est le manque de moyens qui est à remettre en cause et non pas la nature de ce service.

Commentaire FO :

Nous serons particulièrement vigilants au fait que le sujet de la santé au travail ne fasse pas pas l'objet de mesures moins contraignantes pour les employeurs, qui, rappelons le, ont une obligation de sécurité vis-à-vis des salariés de leur structure.

3. Discussion sur l'étude sur la pénibilité + le choix d'un autre thème (qualité de vie au travail ou conditions de travail) :

FO rappelle que cette discussion fait l'objet d'une obligation légale, celle d'ouvrir la négociation sur la construction du référentiel de branche sur la pénibilité. Ce sont les conditions de travail qui sont cœur d'une telle étude. **FO** demande donc que ce volet soit intégré au cahier des charges pour diligenter une enquête.

Les autres organisations syndicales de salariés en sont d'accord

Le collège employeur y donne un avis favorable puisque les enquêtes de terrain sont plus concluantes qu'un questionnaire. Le SERQ propose que ce soit UNIFORMATION qui se charge de l'appel d'offres selon le cahier des charges qui sera validé ne CPN.

La proposition d'un cahier des charges sera envoyée par mail aux organisations syndicales de salariés qui pourront apporter leurs amendements au texte dans le but de pouvoir l'adopter à la CPN du 9 mai 2017 car il y a une commission en juin.

Commentaire FO :

Pour FO, une telle enquête n'a de sens que si elle mesure les conditions de travail des salariés. C'est bien l'outil de travail qu'il faut chercher à améliorer et non une improbable qualité de vie au travail, concept qui éloigne de la réalité de la dégradation du monde du travail

4. Discussion sur la création d'un fonds de fonctionnement de paritarisme de branche :

FO, au vue de la réforme sur le financement du paritarisme, indique qu'il vaut mieux privilégier un collecteur autre qu'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé. L'intérêt serait de choisir un dispositif qui pourrait être le même à la fois au niveau de la collecte des cotisations et à la fois au niveau du reversement à l'association de gestion du fond du paritarisme créée.

Deux opérateurs sont possibles pour rentrer dans les clous : l'AGPN (Association de Gestion du Fonds Paritaire National) et l'URSAFF.

Toutes les organisations syndicales ne sont pas d'accord avec cette lecture du texte de la réforme et propose d'apporter à la prochaine négociation des accords existants, notamment celui des missions locales.

5. Signature du protocole et de l'avenant à la garantie Frais de Santé :

L'avenant numéro 1 à la Garantie Frais de santé met en application la fin de la clause d'ancienneté mais aussi le contrat responsable. Selon l'article L 911-7 du code de la sécurité sociale, depuis le 1 er janvier 2016, tous les salariés doivent bénéficier d'une mutuelle obligatoire frais de santé. Cette clause est donc une application de la loi. Il est de même pour le contrat responsable : c'est une obligation légale. Jusqu'alors, la loi imposait uniquement des garanties de santé planchers.

Depuis le décret, les entreprises doivent s'orienter vers des complémentaires santé proposant des garanties santé plafonnées pour être considérées comme « responsables ». Le cahier des charges sur le contrat responsable précise en détail ces nouveaux planchers et plafonds de garanties à respecter.

Commentaire FO :

FO ne sera pas signataire de cet avenant. Au même titre que nous n'avons pas été signataire de l'accord initial. Nous avons exprimé à maintes reprises notre position sur les conséquences de la fin des clauses de désignation, seules garantes d'assurer une réelle mutualisation des garanties de santé. Par ailleurs, ce système tel qu'il a été construit vient dangereusement fragiliser la place du régime de la sécurité sociale et remettre en cause le principe selon lequel chacun cotise en fonction de ses moyens et est soigné en fonction de ses besoins. Le régime frais de santé porte bien son nom : il coûte cher pour les assurés.

Par ailleurs, l'application du contrat responsable vient rajouter une contrainte supplémentaire pour les assurés notamment dans les régions où le service public de proximité a disparu sous le coup des décisions de politiques austéritaires.

Contrainte frappée de sanction puisqu'un assuré sera moins bien remboursé s'il va consulter un spécialiste du secteur 2 par exemple.

La date de signature de l'accord ne correspondant pas à la date du jour. Il est donc décidé que cet accord sera mis à signature à la prochaine CPN.

L'autre texte qui est porté à la négociation est la convention de suivi des résultats du régime frais de santé.

AG2R et Mutex, dans leur proposition, ont exprimé leur accord pour qu'une part de 5% du montant du solde global soit affecté à l'alimentation du fonds d'action sociale.

Le document manque de précisions sur la définition du fonds social et sur le taux de rendement contractuel. La CPN décide de poser des questions en ce sens aux organismes mutualistes afin qu'une rédaction plus précise soit apportée au document.

6. Discussion sur le temps de travail des cadres

Le collège employeur fait remarquer qu'aucune disposition dans la convention collective ne traite de l'aménagement du temps de travail des cadres.

Le collège salarié répond qu'il est difficile d'alimenter une discussion s'il n'y a pas une proposition initiale.

Le Serq apportera davantage de précisions à la prochaine CPN.

Commentaire FO :

Nous ne souscrivons à aucune volonté de flexibiliser à outrance le temps de travail des salariés cadres ou non cadres ! Les salariés ne doivent pas être la variable d'ajustement face à la volonté de faire des économies !

Prochaine CPN le 9 mai 2017

Pour la délégation FO :

Stéphane REGENT, Isabelle TESSIER