



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN RDQ 19 SEPTEMBRE 2017

COMMISSION
PARITAIRE
NATIONALE DE
NÉGOCIATION

RÉGIE DE QUARTIER

Ordre du jour :

1. Validation du compte rendu de la réunion du 21/03/2017 ;
2. Négociations sur la réécriture de certaines dispositions désuètes ou floues de la Convention (document remis lors de la CPNN du 21 mars 2017) ;
3. Discussion sur le cahier des charges sur la pénibilité et les conditions de travail ;
4. Discussion sur l'avenant portant création du fonds du paritarisme de la branche ;
5. Discussion sur l'avenant portant sur la convention de forfait en jours sur l'année ;
6. Signature du protocole et de l'avenant à la garantie Frais de Santé ;
7. Saisine de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ;
8. Divers.

FO fait entendre ses revendications et fait barrage au projet régressif du Syndicat Employeur de réécriture de certains articles conventionnels !

Les organisations syndicales de salariés présentes à cette Commission Paritaire Nationale de Négociation sont FO, CGT et CFDT.

La CFE-CGC et la CFTC sont excusées.

1. Validation du compte rendu de la réunion du 09/05/2017 :

La validation du compte rendu de la réunion de la Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN) du 09 mai 2017 est reportée à la prochaine CPNN du 14 novembre 2017 en raison de l'absence d'une partie de la délégation CGT, qui ne peut donc apporter d'éventuelles remarques.

2. Négociations sur la réécriture de certaines dispositions désuètes ou floues de la Convention (document remis lors de la CPNN du 21 mars 2017) :

Faisant suite à la réunion du 9 mai 2017, la discussion se poursuit sur le projet de réécriture conventionnelle initiée par le Syndicat Employeur. FO cherche à faire aboutir ses revendications posées à la Commission Paritaire Nationale précédente sur la base des 20 dispositions conventionnelles qui sont visées.

Si le Syndicat Employeur des Régies de Quartier (SERQ) s'appuie sur un contexte législatif qui leur est bien souvent favorable (Loi Travail...), FO, elle, argumente pour que, dans le projet de réécriture, soient intégrées des améliorations au droit existant ou soient préservées des garanties pour les salariés.

Si quelques dispositions légales sont transposables sans impacts négatifs dans la convention collective du fait de l'absence d'incidences pour les salariés, voir du fait qu'elles représentent quelques avancées quant au texte conventionnel, d'autres demandes de modifications émanant du syndicat employeur restent inacceptables.

Commentaire FO : La Loi Travail n'échappe pas à la règle de toute loi régressive en termes de droits sociaux. Elle comporte quelques éléments épars qui, pris isolément, sont des légères améliorations à l'avantage des salariés. Ce sont, pour les Régies de quartier, par exemple, le cas des congés pour événements familiaux ou celui des heures de délégation du Délégué Syndical.

Par ailleurs, dans cette négociation, FO, par le rapport de force qu'elle a su créer avec les autres organisations syndicales de salariés, est en cours d'obtenir la reconnaissance de certaines de ses revendications.

Nous vous proposons ici un point d'étapes sur les points par rapport auxquels le Syndicat Employeur recule, sur ceux qui sont en voie d'adoption entre les organisations syndicales de salariés et le SERQ, sur ceux pour lesquels une discussion est toujours nécessaire et, enfin, sur ceux pour lesquels un désaccord reste et restera si la position du syndicat employeur ne varie pas.

- **Les points par rapport auxquels le Syndicat Employeur recule :**

Sur certains points, le SERQ a décidé de ne pas enclencher une révision conventionnelle. Par ailleurs, sur des dispositions qui sont d'ordre public, il concède des éléments plus favorables aux salariés que lors de la présentation de son projet initial.

Concernant l'article de la Convention Collective 2.4 qui porte sur l'existence d'une Commission dans les régies de 11 à moins de 50 salariés :

FO revendique que cette Instance Représentative du Personnel soit maintenue.

Si cette commission venait à être supprimée, ce serait une atteinte à la représentation du personnel. En effet, elle a des attributions économiques, professionnelles et sociales.

Commentaire FO : Le fait que cette commission soit dotée des attributions économiques, professionnelles et sociales implique de fait que cette instance soit consultée par les employeurs sur la marche générale de l'entreprise notamment en cas de licenciements, sur le plan de la formation professionnelle et sur les activités Sociales et Culturelles, règles de droit que les employeurs ont bien du mal à accepter.

Un long échange s'est déroulé sur ce point. Il a abouti au fait que le syndicat employeur abandonne leur volonté de supprimer du texte conventionnel cette Instance Représentative du Personnel.

Le SERQ indique qu'il faut discuter du rôle de ladite Commission et des moyens à mettre en place, notamment au regard et en fonction de la réalité économique des régies.

Pour **FO**, les attributions de cette commission sont clairement stipulées à l'article 2.4 de la Convention Collective. En revanche, son organisation gagne à être mieux définie (d'où notre proposition figurant en annexe du compte rendu du 9 mai 2017).

FO rappelle l'importance pour les régies de se doter d'instances consultatives dans les régies de moins de 50 salariés.

Pour **FO**, l'élément central de la négociation concerne les moyens alloués à une telle structure. **FO** est opposée au fait que ce point soit renvoyé à une négociation locale.

Au vue de l'argumentation apportée par **FO**, et soutenue par les autres syndicats, le SERQ décide de ne pas supprimer cette commission et demande à chacun de

faire des propositions sur la composition, le fonctionnement, les missions et les moyens pour la prochaine Commission Paritaire de Négociation Nationale.

Commentaire FO : on assiste à un changement de position de la part du SERQ qui non seulement ne souhaite plus supprimer la commission comme Instance Représentative du Personnel dans les régies de moins de 50 salariés, mais, par ailleurs, qui concède le fait qu'elle apparaisse nécessaire.

Le fait d'avoir tenu notre positionnement a permis la préservation de cette Instance Représentative du personnel pour les régies de moins de 50 salariés.

Concernant l'article conventionnel 2.6 sur les délais de réalisation de la visite médicale d'embauche

FO rappelle que remplacer la visite médicale d'embauche par « une simple visite d'information et de prévention » est certes une disposition légale devenue d'ordre public depuis la Loi travail, mais c'est surtout un recul important au détriment des salariés, mais aussi à l'encontre des employeurs.

Les organisations syndicales CGT et FO ne veulent pas que le principe de la visite médicale d'embauche disparaisse et revendique un délai identique que dans le texte initial pour la réalisation de celle-ci, à savoir un délai ne dépassant pas la période d'essai ou ne dépassant pas 1 mois.

Le SERQ répond qu'une telle visite est effectivement importante pour les régies et les salariés. Toutefois, le délai indiqué dans l'article 2.6 pour la réaliser ne correspond pas à la réalité, selon lui. En effet, beaucoup de régies éprouvent du mal à obtenir des rendez-vous pour les effectuer dans le délai imparti.

De son côté, la CFDT soutient la position du SERQ sur le délai maximum envisagé, à savoir 3 mois.

FO indique, avec le soutien de la CGT et de la CFTC, l'importance de préserver le principe de la règle protectrice pour les salariés.

Commentaire FO : depuis la Loi travail, selon l'article réglementaire R.4624-10 du Code du Travail, tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Contrairement à la visite médicale obligatoire d'embauche qu'elle remplace, la visite d'information et de prévention n'a pas pour objet de s'assurer de l'aptitude médicale du salarié à occuper son poste et elle n'est pas obligatoirement tenue par le médecin du travail. Elle a essentiellement un caractère informatif et préventif.

Elle a pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son contrat de travail
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers un médecin du travail
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

FO continue de revendiquer l'abrogation de la Loi Travail et notamment des éléments régressifs qui touchent la santé au travail.

La fin de la visite obligatoire d'embauche est pour nous une régression en termes de garantie de droit à la santé au travail.

Notre but est ici de faire reculer le syndicat employeur sur l'application la plus stricte d'une disposition d'ordre public. Si, de fait, elle est obligée de s'appliquer, pour autant, certains éléments peuvent être négociés comme le délai de cette visite. Notre but est de préserver au maximum le principe qui prévalait jusque-là, à savoir la défense de moyens de garantir la santé et la sécurité au travail des salariés.

À l'issue des échanges, les organisations syndicales de salariés et le syndicat employeur ont abouti au fait que le délai de la réalisation de la visite d'information et de prévention ne pourrait pas excéder un mois après l'embauche.

Commentaire FO : le fait que nous ayons insisté sur le fait que la loi n'oblige pas les employeurs à modifier le délai de convocation qui était initialement prévu pour la visite médicale d'embauche nous a permis d'obtenir que le délai de convocation à la visite d'information et de prévention n'excède pas 1 mois après l'embauche.

Nous resterons vigilants à la formulation que proposera le S.E.R.Q quant à la réécriture de cet article

- **Les points qui sont en voie d'adoption entre les organisations syndicales de salariés et le S.E.R.Q,**

Rédaction actuelle de la <u>CCN</u>	Rédaction en voie d'adoption	Commentaire FO
<p><u>Art 2.1 sur la section syndicale :</u></p> <p>« Chaque syndicat de salariés peut décider de constituer au sein de la structure une section syndicale, même dans les régies de moins de 50 salariés »</p>	<p>« Chaque syndicat de salariés peut décider de constituer au sein de la structure une section syndicale conformément à la loi »</p>	<p>Une section syndicale existe au sens légal à partir de 2 salariés quel que soit l'effectif de référence dans une entreprise. Par conséquent, faire uniquement référence au cadre légal n'a aucune incidence, voir clarifie même la notion de section syndicale dans l'entreprise.</p>
<p><u>Article 2.2 sur les heures de délégation du délégué syndical :</u></p> <p>« Pour les régies occupant</p>	<p>« Pour les régies de 50 à</p>	<p>Le volume des heures de</p>

<p>de 50 à 150 salariés, le temps dont dispose le délégué syndical est calculé compte tenu de l'effectif des salariés de la structure concernée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 50 à 80 salariés :122 heures par an • De 81 à 110 salariés :124 heures par an • De 111 à 150 salariés :126 heures par an » 	<p>150 salariés, les heures de délégation du délégué syndical sont de 12 heures par mois, soit de 144 heures par an. »</p>	<p>délégation fixé actuellement dans la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier est inférieur à celles prévues par la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 à 150 salariés :12 heures par mois (12X12=144 heures par an) <p>Transposer cet élément légal a pour effet d'augmenter les moyens des délégués syndicaux pour défendre les intérêts matériels et moraux des salariés.</p>
<p><u>Article 3.1 sur l'embauche :</u></p> <p>« Le contrat de travail précise : (...) la référence à l'accord collectif national dont un exemplaire est remis au salarié. »</p>	<p>« Le contrat de travail précise : (...) la référence à la Convention Collective de la Branche des Régies de Quartier dont un exemplaire est mis à disposition des salariés ainsi que tout accord d'entreprise éventuellement négocié dans la structure. »</p>	<p>FO est favorable à cette actualisation puisque l'accord collectif national est devenu une convention collective nationale depuis 2012.Par ailleurs, ajouter que tout accord collectif est mis à disposition des salariés répond à notre revendication.</p>
<p><u>Article 3.2 pour la période d'essai des contrats à durée indéterminée :</u></p> <p>« La période d'essai est fixée de la façon suivante : Pour les Contrats à Durée Indéterminée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 mois pour les salariés non cadres • 3 mois pour les cadres renouvelables une fois 	<p>« La période d'essai est fixée de la façon suivante : Pour les Contrats à Durée Indéterminée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveau I à III :1 mois • Niveau IV :2 mois • Niveau V à VI :4 mois » 	<p>FO a obtenu la suppression du renouvellement de la période d'essai pour l'ensemble des catégories du personnel et le maintien de la période d'essai à 1 mois pour les ouvriers.</p> <p>Par ailleurs, la formulation adoptée permet aux agents de maîtrise et cadres nouvellement embauchés d'avoir une période d'essai moins</p>

		longue que celle qui est appliquée jusque-là. En effet, quand un salarié est embauché avec une période d'essai de 3 mois renouvelable 1 fois, cela équivaut bien des fois à subir une période d'essai de 6 mois, ce qui est très long.
<p><u>Article 3.7 Les congés : les congés annuels</u></p> <p>« Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif a droit à un congé de 2 jours ouvrables par mois de travail, quel que soit le temps de travail contractuellement effectué. »</p>	<p>La référence aux 10 jours minimum est supprimée</p>	<p>La proposition du SERQ répond à l'actuelle obligation légale en ce qui concerne la prise en compte des congés payés. Celle-ci va dans le sens de l'intérêt des salariés puisque le seuil de déclenchement n'existe plus. Par conséquent, FO y est favorable.</p>
<p><u>Article 3.7 Les congés : Enfants Malades</u></p> <p>« Il peut être accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de cinq jours, par année civile (...) pour soigner (...) un enfant malade dont l'état de santé a été médicalement constaté. »</p>	<p>Sur présentation du certificat médical, il est accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de 5 jours par année civile pour soigner un enfant malade âgé de moins de 16 ans.</p>	<p>FO a réussi à faire reculer le syndicat employeur sur le fait d'appliquer une condition de maladie grave à l'obtention pour le salarié d'un congé pour enfants malades.</p> <p>Par ailleurs, nous avons obtenu que ce congé devienne obligatoire sur présentation d'un certificat médical, ce qui n'est pas le cas dans la rédaction actuelle du texte conventionnel.</p> <p>FO va continuer à revendiquer l'augmentation de la limite du critère d'âge de l'enfant concerné, à savoir au-delà de 16 ans.</p>
<p><u>Article 3.7 : LES CONGES</u> <u>Absence autorisée pour événement exceptionnel :</u> <u>1^{er} Alinéa</u></p> <p>« Il peut être accordé aux</p>	<p>Il est accordé aux</p>	<p>FO a réussi à obtenir le caractère obligatoire de cette disposition conventionnelle, ce qui n'est pas le cas dans l'actuelle rédaction du</p>

salariés des jours d'absences supplémentaires, dans la limite de deux journées par année civile, pour des faits relatifs à la vie civile, telle que convocation officielle, certaines démarches administratives etc.... »	salariés, sur convocation officielle, des jours d'absences supplémentaires, dans la limite de deux jours, pour des faits relatifs à la vie civile et/ou à des démarches administratives.	texte conventionnel.
<p><u>Article 3.7 : LES CONGES</u> <u>Absence autorisée pour événement exceptionnel :</u> <u>2^{ème} Alinéa</u></p> <p>« Ces absences peuvent être fractionnées par demi-journées, ou par tranche horaire.»</p>	La formulation reste inchangée.	FO a obtenu que cette formulation reste inchangée, ce qui garantit la souplesse nécessaire aux salariés.

- **Les points pour lesquels une discussion est toujours nécessaire (voir le tableau des revendications FO de la CPNN du 9 mai 2017) :**

- La préservation du mode de calcul spécifique de l'effectif en ce qui concerne le seuil de déclenchement nécessaire à la désignation des délégués syndicaux et de celui à partir duquel les élections de délégués du personnel et de membres au CE doivent être organisées.
- Le maintien des mentions qui sont listées dans la Convention Collective quant au bulletin de salaire.
- La négociation d'un repos compensatoire au travail de nuit en sus de la majoration de 20 % du salaire de base. FO indique la nécessité que les dispositions soient fixées dans un cadre national et l'importance de la mise en place d'une procédure qui compte le temps de récupération par salarié. Enfin, nous demandons que le SERQ nous fournisse des exemples concrets d'aménagement du temps de travail de travailleurs de nuit.
- La défense de la notion en jours ouvrés des congés pour événements familiaux et la transposition complète des dispositions légales plus avantageuses que celles prévues dans la convention à ce sujet.

- **Les points pour lesquels un désaccord reste et restera si la position du syndicat employeur ne varie pas.**

Concernant l'article 3.4 sur la suppression de la référence au dimanche dans la prise de repos hebdomadaires :

FO se montre opposée à cette modification, elle a fait l'objet d'une longue discussion comme à la dernière CPNN de mai. L'intersyndicale a demandé une suspension de séance. À l'issue de celle-ci, FO a rappelé son attachement au repos le dimanche. Nous signalons que si ce point est modifié, le dimanche deviendrait alors un jour comme un autre et ce serait un

pas vers la suppression de la compensation (en repos et financière) octroyée pour ce jour lorsqu'il est travaillé.

Le SERQ signale que le travail du dimanche n'est plus exceptionnel dans les régies au regard des activités, de la demande des bailleurs et des collectivités. Le SERQ répond, par ailleurs, qu'il ne compte pas aller vers la suppression de la récupération ou de l'avantage pécunier lié au travail du dimanche.

Le SERQ signale la nécessité de poursuivre la négociation sur l'article 3.4.

FO demande alors qu'un planning type soit fourni par le SERQ pour mesurer l'impact de leur demande.

Commentaire FO : le SERQ sort enfin du bois et avance enfin de manière explicite l'argument économique pour légitimer leur projet de suppression à la référence du dimanche dans la prise des congés hebdomadaires des salariés. Nous saurons rappeler la garantie du cadre conventionnel existant sur ce point pour tous les salariés. Il est hors de question que la flexibilité devienne la règle !

3. Discussion et signature de l'avenant portant création du fonds de paritarisme

La création d'un fonds du paritarisme donnerait les moyens à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de fonctionner de manière libre et indépendante dans la branche des Régies de Quartier.

Les échanges se sont poursuivis sur ce point.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés a posé le même constat, à savoir la volonté du Syndicat Employeur des Régies de Quartier (S.E.R.Q.) de ne proposer qu'un accord collectif à durée déterminée.

Toutes les organisations syndicales de salariés revendiquent par ailleurs le fait que les frais de location de salles pour les réunions paritaires ne doivent pas être imputés sur le fonds du paritarisme. Par ailleurs, la somme affectée à chaque organisation doit servir à leur champ d'action sans que le collège employeur ne contrôle les choix qui seront faits, notamment celui d'organiser des réunions d'information syndicale dans les régies.

Le S.E.R.Q. entend les demandes, mais rappelle que la location de salle représente un coût. Il enchaîne sur le fait qu'il est donc nécessaire de déduire du fond du paritarisme l'ensemble des frais de fonctionnement liés aux différentes commissions paritaires. Le S.E.R.Q. évalue ces derniers à 24 500 euros. Il n'y aurait donc qu'un peu moins de 66 000 euros à se partager entre le collège salarié et le collège employeur.

FO demande au SERQ qu'il établisse un fléchage précis de ces dépenses avant de poursuivre la discussion sur ce point et revendique le principe selon lequel le salaire du chargé de mission sociale du SERQ ne doit pas être à la charge du fonds du paritarisme.

Concernant la question des modalités de répartition de la cotisation collectée au sein du collège salarié, les organisations syndicales de salariés n'ont pas souhaité trancher la question au cours de la CPNN du 19 septembre 2017, d'autres points devant être traités avant.

UNIFORMATION a confirmé la possibilité de se constituer comme collecteur du fonds du paritarisme. Le SERQ doit contacter l'Organisme paritaire Collecteur agréé pour une éventuelle rencontre à la prochaine Commission Paritaire de Négociation Nationale (C.P.N.N.). Concernant la question des frais de gestion qui seraient prélevés par Uniformation, ces derniers seraient d'environ 10 %, avec possibilité d'une négociation sur ce point.

Par conséquent, pour toutes ces raisons, la discussion doit se poursuivre avant toute éventuelle mise à signature de cet accord collectif.

Commentaire FO : FO reste force de proposition pour que le fond du paritarisme ne soit pas dévoyé de son objet premier, à savoir donner des moyens à la liberté et à l'indépendance de chaque organisation syndicale pour défendre les intérêts moraux et matériels des salariés.

Il faut que clarté et transparence soient de rigueur dans la construction de ce fonds. Ce n'est pas à celui-ci d'essayer des dépenses déjà existantes qui ont été budgétées par les employeurs.

4. Discussion sur l'avenant portant sur la convention de forfait jours sur l'année :

Cette proposition d'avenant concerne les cadres de direction amenés à travailler sans référence horaire. En réponse à une demande formulée lors de la précédente C.P.N.N., le S.E.R.Q. indique la liste des salariés concernés par ce dispositif, à savoir les directeurs et les directeurs adjoints des régies de quartier, le Délégué général du Comité National de Liaison des Régies de Quartier (C.N.L.R.Q.), les chargés de mission du C.N.L.R.Q. Ce projet d'avenant vise à organiser leur temps de travail non plus en heures, mais en jours sur une année complète.

Commentaire FO : sous couvert d'autonomie donnée aux salariés cadres, ce type d'organisation du travail peut générer beaucoup de pression dans un monde où les conditions de travail sont particulièrement dégradées.

FO réaffirme son opposition à ce type d'accord qui a tendance à rendre les salariés encore plus flexibles, et donc à accentuer les Risques professionnels.

FO n'en sera donc pas signataire.

Si cet accord devait être signé par d'autres organisations syndicales de salariés, **FO** demande que soient précisés les points suivants :

- L'amélioration de l'article 3 en tenant compte du régime Alsace Moselle notamment
- Une meilleure garantie de la prise en compte des jours de repos en son article 4
- Une meilleure définition de la durée maximale de la demi-journée en son article 6
- Sur le droit à la déconnexion : FO exige que les salariés ne soient pas tenus de répondre au téléphone ou aux mails à partir d'une plage horaire définie nationalement et sans que ce refus ne puisse être sanctionné

- Un bilan plus régulier sur la charge de travail du salarié

5. Saisine de la Commission Paritaire Nationale d'interprétation et de Conciliation :

La Commission paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation a été saisie par 3 salariés de deux régies de quartier différentes.

1^{ère} situation :

Monsieur L.V a été embauché en CDI en juillet 2015 comme responsable comptable et gestion au niveau 4-échelon D- coefficient 270.

En mai 2016, Mr L.V a bénéficié d'une modification de sa classification et a été classé au niveau 5-échelon A-coefficient 280.

Monsieur L.V a été amené à pallier la vacance prolongée du poste de direction pendant plusieurs mois.

Il est diplômé depuis novembre 2016 d'un master en droit, économie, gestion mention administration des entreprises à finalité professionnelle.

Au vu des évolutions significatives de son poste, de son nouveau diplôme et de la satisfaction des 9 repères de classification, Monsieur L. V demande une revalorisation au niveau 5 -échelon B-coefficient 310.Son professionnalisme est reconnu par son employeur ; mais ce dernier n'a pas pu honorer la revalorisation salariale à la hauteur demandée par le salarié pour des raisons économiques.

Avis rendu par la commission :

« La demande Monsieur L.V. ne correspond pas à l'interprétation d'une disposition conventionnelle.

Une reconnaissance financière, pour la période de surcroît d'activité pour le salarié peut être allouée. »

Commentaire FO : alors que ce salarié satisfait à tous les critères qui pourraient induire un changement d'échelon, rien, dans l'avenant conventionnel relatif à la classification, n'oblige son employeur à acter une revalorisation salariale. C'est bien là tout le problème ! **FO** n'a pas été signataire de cet accord collectif notamment pour ces raisons, à savoir l'absence de critère qui contraigne l'employeur à revaloriser les salariés dans la grille de classification.

FO a défendu fermement pour que ce salarié puisse obtenir au moins une revalorisation salariale pendant la période de surcroît d'activité.

2^{ème} situation :

Avec l'entrée en vigueur des nouveaux avenants en janvier 2017 sur la classification et sur la rémunération, Mr J.Y R., qui était précédemment niveau 3, échelon B au coefficient 200 s'est vu reclassé au niveau 3, mais échelon A, tout en restant au coefficient 200.

Refusant ce reclassement et l'absence d'augmentation de salaire, il a procédé à une réclamation auprès de son employeur.

Mr J.Y.R. considère qu'il aurait dû être maintenu au niveau 3, échelon B, soit un coefficient de 210 points.

N'ayant pas été satisfait des réponses apportées par sa direction, il a décidé de saisir la présente commission en interprétation des avenants relatifs à la grille de classification et de rémunération.

Avis rendu par la commission :

« La commission rend un avis défavorable concernant la demande de Mr J.Y.R et considère qu'il s'agit de l'application de l'article 3 de l'avenant relatif à la rémunération. Il n'y a plus de corrélation entre l'ancienne grille et la nouvelle grille. Il s'agit de la transposition de la nouvelle grille. »

Commentaire FO : là encore, **FO** n'a pas été signataire de l'avenant relatif à la grille de rémunération. Cet avenant a pour seul point positif la fin des grilles infra SMIC. L'article 3 en question entérine en effet le principe selon lequel un niveau 3B devienne un niveau 3 A « sans perte de salaire ». Pour autant, c'est encore plus compliqué pour les salariés d'espérer franchir le niveau 3B ou 3C au vu du manque de critères opposables aux employeurs. Le salarié ne peut que se sentir lésé et non reconnu avec ce genre de mécanique !

3^{ème} situation :

« Afin de respecter le principe du contradictoire et en l'absence de l'avis de la Régie dans ce dossier, la Commission décide de sursoir à statuer et de rendre un avis lors la prochaine CPNN. »

6. Divers :

Aucun point n'a été évoqué.

Pour la délégation FO : Stéphane REGENT, Isabelle TESSIER