



# COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN RDQ 09 MAI 2017

## COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NÉGOCIATION

### REGIE 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/conciliation : Monsieur VIALLE
8. Divers.

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

**La CFE-CGC et la CFDT sont excusées.**

#### 1. Validation du compte rendu de la réunion du 21/03/2017 :

Le compte rendu de la réunion de la Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN) du 21 mars 2017 est approuvé à l'unanimité.

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

Un document de travail avait été soumis par le Syndicat Employeur des Régies de Quartier (SERQ) aux organisations syndicales de salariés à la C.P.N. N de mars 2017. Il vise la réécriture de 20 dispositions conventionnelles, soit pour transposer la loi, soit pour des raisons qui favorisent les employeurs.

Il faut rappeler que ce projet s'inscrit dans un contexte législatif bien souvent régressif pour les salariés et pour leurs représentants du personnel (Loi Rebsamen, Loi Travail...)

Le projet employeur s'attaque ainsi :

- aux Instances Représentatives du Personnel,
- au délai de passage à la Visite d'Embauche devenue Visite d'Information et de Prévention (depuis la Loi Travail),
- au repos hebdomadaire du dimanche,
- et aux congés pour enfants malades rémunérés.

**FO** est le seul syndicat de salariés à avoir établi un document revendicatif écrit, comportant des réponses argumentées. Nous joignons en annexe à ce compte rendu la référence précise aux articles conventionnels visés par le projet du SERQ et les réponses apportées par **FO**. Ainsi, nous développerons dans ce compte rendu, uniquement les éléments qui ont été amplement débattus et qui nous semblent le plus important pour vous, salariés des Régies.

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. En effet, si cette commission venait à être supprimée, ce serait une atteinte à la représentation du personnel.

Cette commission a en effet des attributions d'ordre professionnel, d'ordre social et d'ordre économique.

De plus, **FO** ajoute qu'il est nécessaire que les employeurs octroient un budget d'Activité Sociale et Culturelle sur la base de 1.25 % de la Masse Salariale Brute (M.S.B) et un budget de fonctionnement qui représente 0,20 % de la M.S.B. Donner des moyens financiers à cette commission la rendrait active et pérenne. Le SERQ veut la faire disparaître, car elle est peu courante dans les Régies, pourtant elle contribuerait à améliorer le dialogue social et donnerait la possibilité aux salariés d'être davantage acteur dans la vie de la Régie. **FO** pense qu'elle permettrait de développer de nouvelles possibilités d'expression des salariés.

Le Syndicat Employeur considère que la proposition de **FO** est une volonté de créer un véritable Comité d'Entreprise.

La CGT soutient la proposition de **FO**, y compris sur le montant de la dotation afin de rendre la Commission efficiente.

**Pour FORCE OUVRIERE**, il est nécessaire de dissocier deux points :

- la définition de l'objet de l'instance
- le chiffrage de sa dotation

Le SERQ s'interroge sur différents éléments relatifs à cette commission et, notamment, sur sa gestion. Le SERQ considère, par ailleurs, que la proposition de **FO** n'est pas précise.

**FO** répond qu'au contraire, c'est clair. Siégeront dans cette commission les délégués du personnel titulaires et suppléants ainsi que l'employeur. **Pour FO**, si le niveau de la dotation peut être discuté, elle se montre néanmoins opposée à sa suppression.

Sur le fonctionnement, **FO** évoque le Conseil d'Établissement existant dans la CCNT 66. Elle rajoute également que cette commission pourrait se réunir une fois par mois (en se callant alors sur les réunions des délégués du personnel). Le SERQ répond que ces réunions supplémentaires sont aussi du temps de travail pour les salariés qui y participent et qu'il conviendrait de chiffrer le coût que cela va représenter. Il rappelle également qu'aujourd'hui la Commission existe, mais qu'elle est peu ou pas du tout mise en place, car elle manque principalement de moyens financiers et de temps.

Pour le CFTC, aller vers une Commission efficiente aura pour effet de montrer que les régies de quartier ne sont pas que dans le discours, mais aussi dans la réalisation.

Pour **FO**, l'existence même de cette commission est reconnue conventionnellement. En revanche, son organisation gagne à être mieux définie (d'où notre proposition figurant en annexe).

#### **Commentaire FO :**

**un juge pourrait statuer, s'il était saisi, sur un délit d'entrave en l'absence de mise en place de la Commission puisque cette disposition existe conventionnellement.**

Concernant le fonctionnement, le SERQ indique qu'il n'est peut-être pas nécessaire de trop cadrer le nombre de réunion à tenir, l'échéance, et etc., qu'au contraire, il est utile de laisser les régies gérer cette question en fonction des réalités du terrain, des besoins.

**FO** revient sur les pouvoirs consultatifs de cette commission :

- la consultation du Plan de Formation Professionnelle (attribution professionnelle)
- la consultation sur la santé économique de la Régie de Quartier et sur les licenciements économiques s'il y en a (attribution économique).

Cette commission a aussi un pouvoir délibératif puisqu'elle a une attribution sociale et qu'elle vote les Activités Sociales et Culturelles distribuées aux salariés.

Le SERQ répond que la formation professionnelle est du ressort du Comité d'Entreprise et qu'il ne faut pas confondre les 2 instances. Par ailleurs, le SERQ rappelle l'important turn over des élus du personnel dans notre secteur et réalités du terrain. Il faut rester pragmatique.

**Commentaire FO :**

nous voyons bien que le sujet dérange les employeurs, mais, en même temps, il leur est bien difficile d'éviter le problème. En effet, la disposition conventionnelle existe et l'objet est suffisamment décrit pour que cette Commission puisse vivre. Leur position de vouloir supprimer l'instance n'est pas acceptable.

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 un recul important pour les salariés, mais aussi pour les employeurs.

La CGT abonde dans le même sens en insistant sur le fait que c'est dramatique d'attendre 3 mois pour une visite d'embauche qui n'en est plus.

**Commentaire FO :**

cette visite perd en effet son caractère « médical » : son contenu est devenu uniquement informatif et préventif. La visite ne serait plus forcément gérée par le médecin du travail, mais pourrait l'être par des personnels de santé. La loi Travail réduit de cette manière les moyens de garantir la santé et la sécurité au travail

Le SERQ partage le constat des syndicats de salariés, mais dit que dans certaines régions, cela peut nécessiter plus de 6 mois d'attente pour obtenir des visites médicales d'embauche.

**FO** revient sur la question du délai pour la réalisation de cette visite médicale d'embauche devenue visite d'information et de prévention depuis la loi Travail. Nous précisons que la loi n'oblige pas les employeurs à changer le délai. Elle leur permet, certes de le repousser jusqu'à 3 mois. Par conséquent, nous revendiquons de garder la référence à la période d'essai.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés présentes ne souhaite pas modifier la rédaction actuelle de l'article 2.6 pour inciter les employeurs à garantir la santé et la sécurité de leurs salariés.

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.

Le SERQ tente de se justifier en précisant que les employeurs n'ont pas la volonté de supprimer le dimanche comme jour de repos hebdomadaire, mais supprimer cette notion répond à un enjeu de laïcité.

**Commentaire FO :**

l'argument économique est certainement beaucoup plus présent à l'esprit des employeurs que celui de la laïcité.

Supprimer la référence au dimanche comme jour de repos hebdomadaire leur permettrait de flexibiliser le temps de travail. Ce que la Loi Macron a permis de faire dans le secteur du commerce par exemple en instaurant le travail du dimanche, la Loi Travail prolonge cette possibilité à tous les secteurs en dérogeant, par accord d'entreprise, au temps de travail et au temps de repos légaux.

L'ensemble des syndicats de salarié s'oppose à ce changement. Si la CFTC défend davantage l'aspect sociétal et religieux, FO et la CGT défendent, elles, l'acquis social que représente le dimanche comme repos hebdomadaire.

Sur l'article 3.7 concernant les congés pour enfants malades rémunérés :

Le SERQ veut limiter l'obtention du congé pour enfants malades rémunérés à l'âge de l'enfant (16 ans) et en fonction de la gravité de sa maladie. Pour le Syndicat Employeur, il est nécessaire de mettre en place une limite d'âge pour définir la notion d'enfant, et ce, afin d'éviter toute difficulté dans l'interprétation du texte

**FO** est fermement opposée au fait de déterminer un congé selon un critère de gravité qui est trop restrictif et trop subjectif. L'ensemble des organisations syndicales de salariés est d'accord sur ce point. Par ailleurs, **FO** revendique l'aspect obligatoire de ce congé sur présentation d'un justificatif. Aujourd'hui, ce n'est qu'une possibilité qu'« offrent » les employeurs des Régies de Quartier. Nous demandons par ailleurs que ces congés soient doublés en nombre de jours pour une année civile. Enfin, nous proposons que la notion d'enfant soit précisée par cette formulation « enfant à charge au sens de la Sécurité Sociale ». Celle-ci est à la fois précise et non restrictive.

La CGT propose d'augmenter le nombre de congés en fonction du nombre d'enfants par famille.

Le SERQ rendra sa réponse à la prochaine Commission Paritaire Nationale de Négociation (C.P.N.N).

**Commentaire FO :**

beaucoup des propositions du Syndicat Employeur des Régies de Quartier ont pour toile de fond des raisons économiques. Il est inacceptable que les salariés servent de variables d'ajustement et qu'ils soient encore la cible des restrictions budgétaires.

### 3. Discussion sur le cahier des charges sur la pénibilité et les conditions de travail :

#### Commentaire FO :

la dernière contre-réforme des retraites de 2014 avait acté, entre autres, que les salariés nés entre 1958 et 1973 devaient cotiser 6 trimestres de plus pour avoir une retraite de base à taux plein, et donc ceux nés après 1973 doivent cotiser 43 années. Cette décision avait été assortie de la création d'un compte pénibilité pour le salarié, destinée à faire passer la pilule amère. En voici la teneur au moment de sa création au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Chaque salarié du secteur privé exposé à des facteurs de risques professionnels bénéficie d'un **compte personnel de prévention de la pénibilité (ou « compte de pénibilité »)**. Ce compte lui permet de cumuler des points en fonction de son exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au travail : manutention de charges lourdes, postures pénibles, exposition à des agents chimiques dangereux, températures extrêmes, travail de nuit, etc. Le titulaire du compte de pénibilité pourra décider d'affecter tout ou partie des points cumulés :

- en vue de financer une **action de formation professionnelle** afin d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé (reconversion) ;
- en vue de bénéficier d'une **réduction de son temps de travail** en fin de carrière, sans baisse de rémunération ;
- en vue de bénéficier d'un **abaissement de l'âge de départ à la retraite**.

L'apparition de ce dispositif plein et entier a d'abord été retardée puis celui-ci a été détricoté, et visiblement n'a pas fini de l'être, au vue des annonces gouvernementales

À la dernière C.P.N.N, **FO** avait obtenu le principe que l'étude sur la pénibilité dans la branche professionnelle comprenne les conditions de travail des salariés.

Nous revendiquons que les élus du personnel soient interrogés pour établir cette enquête, qu'ils soient intégrés à ce dispositif. Il nous paraît important aussi que l'un des axes soit porté sur les modes d'organisation du travail et sur leur impact quant aux relations de travail entre les employés et leur hiérarchie.

Nous demandons que cette démarche collective ait aussi un regard attentif sur l'épuisement professionnel.

#### Commentaire FO :

Des remontées de certaines régies de quartier nous montrent de réels problèmes dans les modes d'organisation du travail, ce qui accentue les Risques professionnels des salariés.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés présentes soutient les demandes de **FO**.

Les demandes de modification des organisations syndicales sont intégrées au cahier des charges et la version définitive leur sera communiquée avant le 19 mai 2017 pour validation.

#### **4. Discussion sur l'avenant portant création du fonds du paritarisme de la branche :**

Un fond 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. Encore faut-il que la cotisation alimentant le fonds soit suffisante ! Et c'est bien là tout l'objet du débat avec les employeurs.

Le SERQ s'engage sur un taux de départ de 0,10 % de cotisation, ce qui représenterait 90 000 euros actuellement. La cotisation pourrait passer à 0,20 % de la Masse Salariale Brute dans les années futures.

**Pour FO**, il faut que cette progressivité soit notée dans l'accord. CGT soutient cette revendication.

Le SERQ apportera sa réponse dès que possible. Il enchaîne sur le fait qu'il faut déduire du fond du paritarisme l'ensemble des frais de fonctionnement liés aux différentes commissions paritaires. Celui-ci s'élève à 24 500 euros. Il n'y aurait donc qu'un peu moins de 66 000 euros à se partager entre le collègue salarié et le collègue employeur.

**FO** demande la transmission du détail de ces frais, chose que le SERQ ne peut pas fournir pour le moment.

Pour l'ensemble des organisations syndicales, la somme affectée à chaque organisation servira à leur champ d'action sans que le collègue employeur ne contrôle les choix qui seront faits, notamment celui d'organiser des réunions d'information syndicale dans les régies.

**FO** relève différents éléments. Elle se montre défavorable à une disposition contenue dans le projet d'accord qui stipule que le fond sera à disposition uniquement des organisations syndicales signataires. Ceci relève d'une inégalité de traitement inacceptable. Notre organisation soulève, par ailleurs, la difficulté juridique d'une collecte effectuée par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé(OPCA) de la Formation Professionnelle.

Le SERQ de son côté va contacter l'OPCA et tout autre organisme compétent sur ce point pour avoir une réponse sur le point soulevé.

Le SERQ évoque l'utilisation éventuelle des reliquats à la fin de chaque exercice annuel pour financer des formations, des études, et ainsi servir à la Branche.

#### **Commentaire FO :**

Au vue des effets peu concrets de certaines études sur l'amélioration des conditions de travail des salariés, **FO** sera force de proposition pour que le fond paritaire 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.

#### **5. Discussion sur l'avenant portant sur la convention de forfait jours sur l'année :**

Cette proposition d'avenant concerne les cadres de direction des régies de Quartier. Elle 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 cadre, ce type d'organisation du travail peut générer beaucoup de pression dans un monde où les conditions de travail sont particulièrement dégradées.

**FO**, d'emblée, affirme son opposition à ce type d'accord qui a tendance à rendre les salariés encore plus flexibles, et donc à accentuer les Risques professionnels pouvant mener au burn out. Par ailleurs, le projet d'accord définit assez mal la notion de salarié cadre, ne détermine pas assez l'évaluation de la charge de travail et ne dit pas comment elle met en œuvre le droit à la déconnexion du salarié.

**FO** revendique le fait d'avoir un entretien mensuel pour évaluer la charge de travail plutôt qu'un par an comme il est écrit dans le projet d'accord.

### **6. Signature du protocole technique et de l'avenant à la garantie Frais de santé :**

Ce sujet traite de la complémentaire santé obligatoire.

Le projet d'accord vise la suppression de la clause d'ancienneté, le passage au contrat responsable et au panier de soin minimal et au passage au tiers payant à hauteur du ticket modérateur pour les garanties souscrites.

Au vue des problèmes de formulation que pose le protocole technique, il est décidé de traiter le point 6 à la prochaine réunion avec les organismes mutualistes.

### **7. Saisine de la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation (C.P.N.I) :**

Le SERQ évoque la problématique d'un salarié de la Régie d'Angers.

Pour autant, **FO** et CGT demandent un report de l'interprétation face à l'absence de pièces suffisantes dans le dossier. Toutes les pièces nécessaires au traitement du dossier sont donc demandées par la CPNI à la direction de la Régie et au salarié concerné.

### **8. Divers :**

La CGT indique qu'un arrêté est en en voie de parution sur la représentativité des organisations syndicales de salariés. Elle a monté un dossier car de nombreuses régies n'ont pas fait remonter les taux d'audience recueillis. Elle réfléchit à une éventuelle saisine si nécessaire

**Commentaire FO :**

FO attend l'arrêté définitif fixant la représentativité de chaque organisation syndicale.

Nous sommes en train d'effectuer un travail de recomptage de voix.

Même si nous sommes opposés à la loi sur la représentativité, la règle de ce jeu liberticide s'applique. Si nous n'étions plus représentatifs, nous ne pourrions plus siéger en commission paritaire. Par contre, nous continuerions notre travail de terrain pour défendre les intérêts moraux et matériels des salariés des Régies de Quartier.

Pour finir, le Syndicat Employeur des régies de Quartier fait un point sur la rencontre qu'il a eu avec le SYNESI (syndicat Employeur des ateliers et des chantiers d'insertion).

**Commentaire FO :**

Les Régies de Quartier représentent tout juste 5000 salariés. Or la première vague des fusions des branches vise les branches de moins 5000 salariés, ayant peu ou pas d'activité conventionnelle. Ce principe a été réaffirmé par la très contestée Loi travail. Le SERQ, qui semblait opposé au rapprochement des branches semble en être moins sûr...A suivre ! Nous continuerons à défendre la convention collective et son amélioration ! Nous resterons attentifs, vigilants et impliqués dans la vie des Régies de Quartiers.

Paris, le 13 novembre 2017

**Pour la délégation FO :** Isabelle TESSIER ,Stéphane REGENT