



# COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN CCNT FMR 28 FÉVRIER 2018

COMMISSION  
NATIONALE  
PARITAIRE DE  
NÉGOCIATION

FAMILLES RURALES

## Ordre du jour :

1. Adoption du C.R de la réunion du 20/12/2017
2. Signature de l'avenant CPPNI
3. Passage de la présidence au collègue salarié
4. Plan de travail de l'année 2018
5. Projet d'accompagnement de l'encadrement et QVT présenté par Michel Pillon
6. Questions diverses

## FO, qui préside en 2018 la Commission Paritaire, garantit que son ordre du jour ne sera plus unilatéral !

### 1. Adoption du compte rendu de la réunion du 20 décembre 2017 :

Le compte rendu est adopté à l'unanimité des organisations présentes à la Commission Paritaire Nationale précédente, en tenant compte des modifications demandées par **FO**. La CGT, étant absente à la dernière commission, s'abstient.

### 2. Signature de l'avenant CPPNI :

**Pour rappel**, mi-novembre 2017 **Force Ouvrière** et CGT avaient fait opposition à l'avenant de révision à la Convention Collective Nationale des Personnels Familles Rurales portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation signé par le collègue employeur et par la CFDT.

L'opposition de **Force Ouvrière** s'appuyait sur les motifs suivants :

- La C.P.P.N.I. a pour mission de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics et contraint, ainsi, notre organisation syndicale à devenir cogestionnaire au même titre que les employeurs. **La FNAS FO**, qui a pour but de défendre les intérêts matériels et moraux de ses adhérents n'a pas à jouer un rôle d'appui aux entreprises. Elle ne peut devenir cogestionnaire des entreprises avec les employeurs de la Branche. Notre fédération perd ainsi sa liberté et son indépendance de position et de parole en apportant appui aux entreprises. Notre priorité est et restera la défense des salariés.
- **FO s'est opposée** à la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et cet avenant nous oblige à participer au suivi de la mise en place de cette loi.

- Par ailleurs, nous sommes opposés au fait que le principe du vote par collège soit supprimé dans les avis à rendre par la Commission et que les modalités pratiques du fonctionnement de celle-ci et l'organisation de ses travaux soient renvoyées à un règlement intérieur, qui, plus est, obéit aux mêmes modalités de vote que nous dénonçons.
- De plus, nous revendiquons la création d'un fonds de gestion du paritarisme dont seule la possibilité est évoquée dans l'avenant. Il permettra de permettre aux deux collèges de se doter de réels moyens pour fonctionner en commission paritaire.
- Enfin, nous revendiquons que l'ensemble des dispositions conventionnelles existantes soit verrouillé et que cela fasse l'objet d'un article dans l'avenant cité.

Par ailleurs, **FO** demandait la réouverture de négociation concernant cet avenant.

**Commentaire FO** : Selon l'article L 2231-8 du Code du travail, un accord de branche peut être frappé d'opposition. Son application est empêchée si la représentativité des organisations syndicales signataires de l'opposition représente plus de 50 % d'audience syndicale.

A Familles Rurales, **FO** et CGT pèsent plus de 50% de représentativité.

En ce 28 février 2018, le collège employeur a pris en compte en partie les motifs d'opposition à l'avenant précédent. Il propose un nouvel avenant qui, pour ce qui concerne l'interprétation, respecte le principe du vote par collège (collège employeur et collège salarié) et celui selon lequel chaque organisation syndicale de salariés représente une voix. Leur poids, dans ce domaine, n'est donc pas relatif à leur représentativité.

Par ailleurs, le collège employeur prend l'engagement d'ouvrir une négociation pour créer un fonds du paritarisme.

Toutefois, les autres éléments de désaccord perdurent. Le collège employeur précise qu'il n'y aura pas d'autres réunions de négociations à ce sujet.

Par conséquent, FO et la CGT annoncent en séance qu'ils ne seront pas signataires du nouvel avenant portant création de la CPPNI.

### 3. Passage de la présidence au collège salarié :

La Convention Collective Nationale stipule en son article 7.1 que « la Commission est présidée, les années paires par le collège salarié, les années impaires par le collège employeur. La désignation au sein du collège « salarié » respecte le principe de la rotation entre les organisations qui le composent. »

Or cette année, c'est au tour du collège salarié, et plus particulièrement de **FO**.

Lors du « passage de témoin » entre les deux présidences, Michel Pillon (collège employeur), jusqu'alors président de la CPN Familles Rurales insiste sur le fait que le collège employeur souhaite trouver « des points de convergence » entre employeurs et organisations syndicales et ne souhaite pas de « freins inutiles ».

Stéphane Régent, nouveau président de la CPN Familles Rurales, affirme que l'égalité entre chaque collège sera respectée et que le collège salarié sera tout aussi entendu que le collège employeur, notamment dans la construction des ordres du jour.

**Commentaire FO :** Lors de la présidence précédente, les organisations syndicales de salariés avaient dû rappeler à plusieurs reprises leur volonté de voir certains points figurer à l'ordre du jour, comme la formation professionnelle, ou la création du fonds du paritarisme.

Pour **FO**, il est hors de question que ces points passent à la trappe.

Pour **FO**, la revendication n'est jamais un frein. Elle est l'outil par lequel le progrès social est possible.

#### **4. Plan de travail de l'année 2018 :**

Le nouveau président de la CPN demande que chaque collège présente les sujets qu'il veut inscrire aux prochains ordres du jour.

Le collège employeur souhaite que dans le plan de travail 2018 apparaisse le projet de réécriture de la convention collective, la finalisation du nouveau régime de prévoyance, le suivi du régime de la complémentaire santé ainsi qu'un point sur l'observatoire du baromètre social. Enfin, il voudrait avancer sur le projet proposé par CIDES (CHORUM Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale, le centre de ressources et d'action de la mutuelle CHORUM au service de l'emploi de qualité dans l'Economie Sociale et Solidaire). Le thème est l'accompagnement des personnels d'encadrement de proximité pour « développer la qualité de vie au travail ».

Pour **FO**, il est primordial qu'un point précis sur la formation professionnelle continue soit réalisé avec l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé, le F.A.F.S.E.A (Fonds National Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles). En effet, à ce jour, nous n'avons aucun retour sur le montant de la collecte et sur son utilisation, alors que le réseau Familles Rurales cotise à hauteur de 2,10 % de sa Masse Salariale Brute au titre de la Formation Professionnelle Continue. Par ailleurs, nous demandons la création d'une Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation afin d'avoir un réel suivi dans la durée. Dans le prolongement, nous demandons qu'une négociation soit engagée sur la création d'un fonds paritaire pour que chaque organisation syndicale puisse disposer des moyens nécessaires à leur fonctionnement. Par ailleurs, la politique salariale doit être aussi un thème central au vu de l'austérité salariale qui pèse depuis trop longtemps sur les salariés.

Le nouveau président de la CPN propose que la prévoyance soit le thème à prioriser puisque les employeurs ont dénoncé l'accord actuel. Il serait inconcevable de négliger ce point puisqu'il s'agit de la garantie des risques lourds concernant la santé des salariés. La formation professionnelle, la création d'un fonds du paritarisme, la politique salariale, le suivi du régime de la complémentaire santé et du baromètre social, le projet CIDES seront les autres thèmes qui figureront dans les ordres du jour jusqu'à la fin juillet 2018.

Le collège employeur demande à quel moment sera traité le point sur la réécriture de la convention collective. Le nouveau président de la CPN pose la question si le projet du collège employeur est prêt. Les employeurs répondent que leur cabinet d'avocat ne l'a pas encore finalisé. Le nouveau président de la CPN propose donc que ce point ne soit pas à l'ordre du jour au premier semestre et que le plan de travail soit finalisé au début du 2<sup>ème</sup> semestre 2018.

La proposition (faite par le nouveau président de la CPN) des points à l'ordre jusqu'en juillet 2018 est acceptée à l'unanimité.

**Commentaire FO : FO** continuera à revendiquer la défense de la convention collective et son amélioration pour les salariés, quoi qu'il en soit ! L'application de la Loi Travail et celle des Ordonnances Macron ne doit pas être le prétexte dont pourraient se saisir les employeurs pour diminuer les dispositions conventionnelles.

## **5. Projet d'accompagnement de l'encadrement et QVT présenté par Michel Pillon, ex-président de la CPN :**

Michel Pillon prend la parole afin d'annoncer que CIDES lance une action expérimentale d'accompagnement des personnels d'encadrement de proximité « pour développer la Qualité de vie au Travail. » et distribue un document qui présente la proposition.

Le baromètre CHORUM « Qualité de Travail dans l'ESS » a démontré l'importance pour les salariés du soutien de l'encadrement. Or, les évolutions de l'activité de l'Economie Sociale et Solidaire tendent à réduire les marges de manœuvre des encadrants. De nombreux indicateurs rassemblés par CIDES, tant en termes de vécus au travail que de santé, montrent une dégradation de la situation des cadres, qui impacte en retour les salariés placés sous leur responsabilité.

Le cadre de la démarche proposée est de mettre en place des dispositifs d'accompagnement de l'encadrement de proximité permettant :

- d'analyser les contraintes de travail de l'encadrement pour identifier les marges de manœuvre afin de renforcer leur « Qualité de Vie au Travail. »
- d'analyser les contraintes de travail des équipes pour identifier leurs besoins en termes de soutien
- de choisir au moins un thème d'action

- de concevoir et de mettre en œuvre un programme d'action d'amélioration de la « Qualité de Vie au Travail » au sein de l'équipe encadrée.

Les encadrants de proximité sont les cadres de santé, les chefs de service, les adjoints de direction, les responsables de secteur...

Les fondements théoriques du projet reposent sur le livre blanc « Apprendre à manager le travail » de l'ANACT et sur l'approche du management subsidiaire.

Le calendrier du projet est de septembre 2017 à décembre 2018 et l'expérimentation est « gratuite ».

Les groupes de travail sont constitués de cadres de proximité et 7 jours et demi de regroupement sont programmés.

**FO demande** que les personnels non encadrants soient intégrés à l'expérimentation. Par ailleurs, le but doit être aussi de mesurer les conditions de travail et les modes d'organisation du travail plutôt que de parler de management et de qualité de vie au travail.

La CPN décide que Familles Rurales s'inscrivent dans l'expérimentation en tenant compte des demandes formulées par **FO**.

## **6. Questions diverses :**

Le collège employeur indique que son assemblée générale électorale est le 6/7 avril 2018. Le congrès Familles Rurales a lieu en octobre 2018 à Rodez.

La CGT informe que l'une de ses négociatrices va partir à la retraite le 27 juin 2018 et demande s'il est possible que sa remplaçante vienne se familiariser avec la CPN Familles Rurales avant cette date, demande qui est acceptée par l'instance paritaire.

Paris, le 14 mai 2018

**Pour la délégation FO :** Stéphane REGENT, Olivier Hallay