



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPV RDQ

07 MARS 2018

31 MAI 2018

07 JUILLET 2018

COMMISSION
PARITAIRE
NATIONALE DE
NÉGOCIATION

RÉGIE DE QUARTIER

Ordre du jour :

1. Validation du compte rendu de la réunion du 6 février, 7 mars et 31 mai 2018
2. Mise à signature de l'avenant comportant des modifications de la convention collective nationale
3. Poursuite des discussions sur l'avenant sur le paritarisme ;
4. Discussion sur l'avenant portant sur la convention de forfait en jours sur l'année ;
5. Point sur le questionnaire portant sur le Plan de Formation envoyé aux Régies et choix du prestataire de l'étude Pénibilité.
6. Divers

FO s'est battue pour que finalement 9 nouvelles dispositions conventionnelles soient à l'avantage des salariés !

1. Validation du compte rendu des réunions du 6 février, 7 mars et 31 mai 2018 :

Le compte rendu du 6 février 2018 est adopté à la majorité avec les demandes de modifications de FO.

Le compte rendu du 7 mars 2018 est soumis à l'approbation de la CPNN d'octobre 2018 suite à la demande de la CFTC qui souhaite y apporter des modifications.

Le compte rendu du 31 mai 2018 est adopté à la majorité en intégrant les modifications demandées par FO.

2. Mise à signature de l'avenant comportant des modifications de la Convention Collective Nationale :

FO et CGT sont signataires de l'avenant conventionnel. La CFDT a rejoint celui-ci après le délai de mise à signature, disant « vouloir vérifier la validité juridique de l'accord par leur service ». Il s'agit donc d'un accord majoritaire puisque recouvrant plus de 50 % de représentativité. Il s'applique donc dans toutes les régies de quartier et de territoire depuis le 1^{er} avril 2018.

FO en est signataire car nous avons été entendus dans nos revendications principales.

En effet, nous avons obtenu :

- le maintien ou l'amélioration du droit syndical en termes de seuil de déclenchement pour désigner un délégué syndical (à partir de 10 salariés) et du nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux,
- 5 jours par année civile de congés rémunérés pour enfants malades,
- 2 jours rémunérés par année civile pour des faits relatifs à des démarches administratives et/ou juridiques,
- une autorisation d'absence rémunérée, d'une journée par an, pour déménagement,

- *l'amélioration du nombre de jours de congés rémunérés pour événements familiaux,*
- *l'absence de renouvellement de la période d'essai pour les agents de maîtrise et pour les cadres,*
- *le fait que chaque salarié puisse bénéficier, à sa demande, d'un examen médical dans un délai d'1 mois après son embauche.*

Commentaire FO : cette négociation a duré presque un an. Il a fallu toute la pugnacité de FO pour que la formulation écrite de cet avenant soit conforme aux points d'accord conclus lors de la négociation. Du projet régressif que le Syndicat Employeur des Régies de Quartier (SERQ) avait présenté fin mars 2017, nous avons abouti à un accord améliorant la convention collective. FO, en présentant son cahier revendicatif, en amont, a réussi à construire l'unité syndicale nécessaire à l'amélioration des droits collectifs des salariés alors que le syndicat Employeur cherchait uniquement à s'appuyer sur la loi Travail et sur les Ordonnances Macron pour abaisser les dispositions collectives. En effet, rappelons que le projet initial des employeurs comportait plus de 20 dispositions conventionnelles dont la remise en cause du repos hebdomadaire dominical. Au final, **les 9 dispositions conclues sont toutes à l'avantage du salarié !**

1. Poursuite des discussions sur l'avenant sur le paritarisme :

Les points de blocage entre les organisations syndicales de salariés et le Syndicat Employeur des Régies de Quartier sont concentrés principalement autour de deux points : un taux de contribution des employeurs jugé trop faible (0,1 % de la Masse Salariale Brute) et un niveau des dépenses qui impacteraient le fonds du paritarisme estimé trop haut par les syndicats de salariés (autour de 30 000 euros).

L'intersyndicale composée de FO, CGT, CFDT, CFTC s'est réunie le 7 juillet 2018 au matin pour présenter une plateforme revendicative commune aux employeurs.

L'intersyndicale se base sur l'accord de Branche des Missions Locales (secteur de l'insertion) qui ont institué un fonds du paritarisme il y a déjà quelques années. Rappelons que le projet de création du fonds du paritarisme a pour objet le financement des actions portées par les organisations syndicales de salariés et par le syndicat Employeur au sein de la Branche des Régies de Quartier.

L'intersyndicale propose :

- un taux de la collecte fixé à 0.1 % (avec une progressivité possible) de la Masse Salariale Brute, mais, à condition que les frais de restauration et les frais de déplacement soient exclus du fonds du paritarisme ;
- des frais de secrétariat à 4 % de la collecte afin de financer les préparations pour les commissions paritaires (toutes les commissions), les groupes de travail, la rédaction des documents... ;
- l'URSAFF comme collecteur ce qui assurerait une certaine « neutralité » ;
- la création d'un droit syndical de Branche : le salarié de la Branche qui négocie dans le cadre d'une Commission Paritaire Nationale de la Branche doit pouvoir bénéficier d'une autorisation d'absence sans perte

de salaire. Il est nécessaire que cela soit écrit comme tel dans la convention collective ;

- la réévaluation de la Masse Salariale Brute avec des données plus récentes (car celles qui ont été fournies datent de deux ans).

Le SERQ présentera, lors de la prochaine Commission Paritaire Nationale de Négociation, ses réponses aux différentes demandes émises par les syndicats de salariés.

Commentaires FO : nous verrons si le SERQ accepte de sortir de sa logique de restriction budgétaire et de faire un pas vers les organisations syndicales de salariés afin de construire un fonds du paritarisme qui soit équilibré pour les deux parties (salarié et employeur).

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

Le SERQ propose, depuis plusieurs négociations, un projet d'accord conventionnel aux organisations syndicales représentatives des salariés sur le forfait jours des cadres dirigeants (niveau 5 et 6 de la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier et de Territoire).

Le Syndicat Employeur souhaite mettre en place ce forfait annuel en jours afin de permettre aux cadres dirigeants « d'adapter leur temps de travail, tout en leur permettant de l'autonomie et une bonne répartition entre le temps travaillé et le temps de repos à disposition de ces salariés. »

Dans un monde idéal, nous pourrions penser que ce projet d'accord va favoriser les conditions de travail d'une certaine catégorie du personnel, les cadres dirigeants.

Si ce projet pose, d'une part, le point de départ de négociations uniquement catégorielles, base sur laquelle la FNAS FO est nécessairement défavorable, d'autre part, il n'est absolument pas une garantie d'amélioration des conditions de travail des cadres dirigeants. Pour comprendre l'enjeu de ce type d'accord, il faut contextualiser la situation économique des Régies de Quartier qui sont de plus en plus soumises à la loi de « la concurrence », ayant de plus en plus de difficultés à se positionner sur le « marché ». Or dans ce contexte agressif, flexibiliser le temps de travail sans contrepartie est bien souvent la réponse inacceptable que trouvent les employeurs pour les salariés, qui sont relégués à une simple variable d'ajustement.

Commentaire FO : FO désapprouve ce type d'accord. En effet, ce mode d'aménagement du temps de travail a tendance à rendre les salariés encore plus flexibles, et donc à accentuer les dangers d'une surcharge de travail qui conduit droit à des problèmes de santé.

Nous décidons, toutefois, d'apporter des éléments à la discussion afin que notre positionnement soit entendu. A la lecture de ce projet, les garanties appliquées aux salariés apparaissent extrêmement relatives concernant leur charge de travail et leur autonomie est quasi inexistante. Nous trouvons en effet :

- la définition de la journée de travail dangereusement imprécise,
- le suivi de la charge de travail trop approximative,
- le droit à la déconnexion insuffisamment bordé,
- l'autorisation de l'employeur à la prise de repos supplémentaire abusive.

La phrase qui résume le mieux l'esprit du texte est la suivante : « Dans le respect de ces prises de repos, le cadre peut organiser librement ses journées de travail dès lors qu'« il respecte ses objectifs » et assure normalement le fonctionnement de son service et/ou la coordination des équipes dont il a la charge. Cette latitude d'organisation lui impose néanmoins d'avertir son supérieur hiérarchique ou son employeur s'il n'est pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, afin notamment de pouvoir rechercher une solution permettant leur respect. »

Rien dans ce projet d'accord ne précise ni ce qui est entendu en termes de respect d'objectifs ni en termes de solutions pour assurer les durées minimales de repos.

Nos arguments trouvent échos chez les autres organisations syndicales de salariés qui expriment toutes leurs réserves même si certaines annoncent déjà leur probable signature si apparaissent les éléments suivants :

- La réversibilité
- Le volontariat
- Le cas spécifique de l'Alsace Moselle

Alors que le SERQ avait annoncé plusieurs fois une nouvelle mouture d'avenant, sans le faire pour autant, l'hypothèse d'une possible signature d'organisations syndicales motive les employeurs à accepter qu'une organisation syndicale potentiellement signataire présente son projet d'avenant à la prochaine CPNN.

3. Point sur le questionnaire portant sur le Plan de Formation envoyés aux Régies et choix du prestataire de l'étude Pénibilité :

Point sur le questionnaire portant sur le Plan de Formation :

En 2017, le total des reliquats liés à la formation professionnelle s'élève à 300 000 euros sur la branche des Régies de Quartier. Ceux-ci sont constitués des enveloppes conventionnelles non utilisées et du budget des actions engagées, mais non effectuées les années précédentes.

Pour FO, il est clair que le niveau élevé de ces sommes provient d'une sous-utilisation des Plans de formation au local. Le SERQ, d'ailleurs, ne dément pas notre analyse.

Par conséquent, FO a demandé, soutenue par les autres organisations syndicales de salariés, qu'un questionnaire sur le plan de formation soit envoyé à chaque Régie de Quartier pour savoir si celui-ci est utilisé par elles, si d'autres dispositifs sont sollicités et si les représentants du personnel sont consultés à son propos.

Les deux collèges employeurs et salariés ont acté le principe du questionnaire et de son envoi. Alors que la date limite de réponse était fixée au 1er juin 2018, seulement 10 % des Régies de Quartier y ont répondu.

Commentaire FO : pour FO, à l'heure où le projet de contre-réforme de la formation professionnelle menace le droit à se qualifier au cours de sa carrière professionnelle, il est urgent de rappeler aux employeurs leur obligation de consultation des Instances Représentatives du personnel et de former chaque salarié.

Choix du prestataire de l'étude Pénibilité :

Pour rappel, la pénibilité se caractérise par « une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».

Les Régies de Quartier et de Territoire doivent s'adapter aux évolutions législatives et notamment à la mise en place, par la loi du 20 janvier 2014, du compte personnel de prévention de la pénibilité (C2P).

En mars 2017, FO avait obtenu avec l'appui des autres organisations syndicales de salariés, le fait que l'étude sur la pénibilité soit élargie à l'étude des conditions de travail des salariés des Régies de Quartier. La reconnaissance de la pénibilité étant devenue marginale en fonction des textes législatifs régressifs au cours du temps, notre démarche est donc fondée ; d'autant plus, que les risques psychosociaux (facteurs de stress au travail) ne font pas partie des facteurs retenus par la loi.

Le Syndicat Employeur des Régies de Quartier, en mars 2018, est revenu sur son engagement mettant en avant le coût que représente cet élargissement et surtout sa difficulté à le faire financer.

Pour FO, l'étude de la dégradation des conditions de travail au quotidien dans les Régies de Quartier est un sujet urgent. Celle-ci a déjà pris la forme d'expressions de certains salariés quant aux pressions qu'ils subissent de leur employeur ou des représentants de celui-ci.

Cette étude doit, par conséquent, être actée sur le calendrier.

Le SERQ répond à l'affirmative sur le fait d'aller vers une étude sur les conditions de travail, mais également sur la nécessité de bien préciser celle-ci.

Les revendications de FO et celles des autres organisations syndicales ont permis de faire évoluer le cahier des charges sur l'étude de la pénibilité dans les Régies de Quartier.

Ainsi, est-il déjà retenu l'objectif d'évaluer d'autres facteurs de pénibilité, mais néanmoins spécifiques à la Branche (agressivité, conflits, situations sociales complexes et difficiles).

Il est écrit aussi : « A l'issue de cette étude sur la pénibilité, les partenaires sociaux conviennent de réaliser une autre étude portant, cette fois, sur les

conditions de travail des salariés dans la Branche. Cette étude sera distincte de la présente étude sur la pénibilité ».

Le choix retenu du prestataire est Didacthem en raison de sa connaissance des facteurs de pénibilité et de sa méthodologie.

Commentaire FO : FO a soutenu ce choix de cabinet car Didacthem a déjà construit, dans d'autres Branches, des outils à la fois de diagnostic global des risques professionnels (risques psychosociaux, troubles musculosquelettiques, phénomènes violents...) et de pilotage de données issues du diagnostic dans une optique de plan d'action de prévention. Ces atouts seront utiles pour aborder ensuite l'étude sur les conditions de travail. Si cette cartographie des risques est une phase nécessaire, pour autant, FO reste attachée à ses 2 revendications principales seules à même d'améliorer les conditions de travail de manière durable : **le financement du secteur à hauteur de ses besoins et construire des grilles de classification opposables aux employeurs aboutissant à la reconnaissance du métier de chaque salarié.**

4. Divers :

Rapprochement des branches et défense et amélioration de la convention collective :

Le SERQ rappelle qu'ils ont eu différentes rencontres avec d'autres syndicats employeurs :

- le SYNESI de la Branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion : travail en commun sur la formation notamment,
- le SNAECSO de la Branche des Acteurs du Lien Social et Familial : selon le SERQ, cette CCN est trop élevée dans son contenu social par rapport à celle des Régies ;
- l'UNML de la Branche des Missions Locales : une rencontre ;
- CNEA (Conseil National des Employeurs d'Avenir est un syndicat professionnel représentatif de l'Animation, des Foyers de jeunes travailleurs, du Sport, et du Tourisme social et familial), SOLIHA (Fédération Solidaires pour l'Habitat) et FJT (Foyers Jeunes Travailleurs) : une rencontre ;
- SPAI (Syndicat Patronal des Associations Intermédiaires) : demande pour une rencontre au moins de juillet 2018.

Le SERQ précise qu'une éventuelle négociation sur le rapprochement des Branches avec des gros secteurs est écartée.

La CFDT précise qu'il aurait fallu, par accord de méthode, fixer les principes minimalistes (en tenant compte des critères financiers, économiques de la branche) avant de commencer le travail.

Le SERQ répond qu'aucun engagement n'a été pris. Il rappelle également qu'il a rencontré la Direction Générale du Travail sur ce thème et fait un rappel de la démarche.

Commentaire FO : depuis la promulgation de la loi issue des Ordonnances Macron, dans un délai de 2 ans, le Ministère du Travail va engager la fusion des Branches, celles de moins 5000 salariés et celles qui n'ont pas conclu d'accord ou d'avenant depuis 7 ans . Or la Branche des Régies de Quartier a tout juste 5000 salariés, voire un peu moins. Le sujet pourrait donc être d'actualité d'ici quelques mois.

FO remarque, d'après les dires du SERQ, que la DGT n'encourage pas pour le moment une fusion où la Branche des Régies de Quartier serait concernée.

Par conséquent, le sujet à traiter, qui a un caractère urgent, reste la sécurisation de la Branche par la défense et l'amélioration de la Convention Collective, ce qui assure l'activité du dialogue social. Or Les Ordonnances Macron ont eu pour effet de fragiliser le rôle de la Branche puisque l'accord d'entreprise pourrait déroger, de manière « moins disante », à la Convention Collective Nationale sur des sujets aussi sérieux que les primes, les indemnités de dimanche et jours fériés, les congés supplémentaires conventionnels... Cela peut aboutir à une inégalité de droits entre Régies de Quartier, ce qui est inacceptable. Par conséquent, FO demande que le Syndicat Employeur se positionne dans le cadre d'un avenant afin que l'ensemble des dispositions conventionnelles s'applique de manière impérative dans toutes les Régies de Quartier.

Commentaire FO : nous demandons au SERQ un engagement de principe. Il est essentiel que la convention collective reste la référence qui empêche les réflexes patronaux d'abaissement du droit, et donc prime sur l'accord d'entreprise. Les salariés ne doivent pas devenir la variable d'ajustement de situations locales dont ils seront davantage victimes.

Par ailleurs, FO souhaite ouvrir des négociations de Branche sur la mise en place de la nouvelle Instance Représentative du Personnel, le Comité Social et Économique (CSE).

Avec les Ordonnances Macron, les Instances Représentatives du personnel DP, CE et CHSCT n'existent plus après le 31 décembre 2019. Le CSE, selon la nouvelle législation, permet une diminution drastique des moyens de défense des salariés au quotidien.

FO souhaite donc procéder à l'écriture d'un avenant qui rapprocherait le Comité Social et Economique des dispositions des actuels DP, CE et CHSCT. Vu l'échéance de la mise en place de ce nouveau dispositif, il est important de cadrer au plus vite cette nouvelle instance.

FO revendique par exemple :

- La présence des suppléants aux réunions plénières (qui n'est plus de droit dans le CSE), et que le temps passé aux réunions soit du travail effectif et rémunéré comme tel,
- La création d'une commission « santé, sécurité et Conditions de travail » qui remplacerait le CHSCT dans les Régies de moins de 300 salariés,
- Le maintien d'une réunion mensuelle par mois (eh non 6 par an comme le préconise le CSE),
- Que le calcul de l'effectif soit toujours basé sur : un temps plein =130h/mois,
- L'augmentation du nombre d'heures de délégation dévolues au CSE.

Force est de penser que cette négociation ne sera pas sans mal, mais FO s'attellera à la tâche comme elle l'a toujours fait précédemment !

Commentaire FO : Revendiquer dans un cadre collectif reste la meilleure position pour contrer les Ordonnances Macron et ne pas laisser passer en flèche toutes ses politiques régressives et profondément inégalitaires.

Si la CFDT soutient la démarche de FO, elle introduit, par contre, une demande d'ouvrir une négociation, sur la création d'une Commission Paritaire Nationale d'Interprétation (CPPNI), initiative soutenue par le SERQ.

FO a demandé que ce sujet soit traité de manière distincte, ce que le SERQ a concédé ainsi que la CFDT.

Commentaire FO : FO s'est opposée à la loi Travail d'août 2016, et la mise en place d'une CPPNI nous oblige à participer au suivi de la mise en place de cette loi. Selon la rédaction de la loi, 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 les organisations syndicales de salariés à devenir co-gestionnaires au même titre que les employeurs, ce qui est pour nous inacceptable. Pour autant, l'application de cette loi est d'ordre public.

Prévoyance :

Un courrier paritaire va être envoyé à l'Institut de Prévoyance afin d'obtenir la communication des comptes de l'année 2017 en septembre 2018.

Thèmes pour le(s) prochain(s) ordre du jour :

- Poursuite des discussions sur le paritarisme ;
- Avenant sur la convention de forfait en jours sur l'année ;
- Avenant (?) sur le CSE ;
- Avenant sur la CPPNI ;
- Validation des CR ;
- Point sur l'avancée de l'étude sur la Pénibilité.

Paris, le 31 juillet 2018

La délégation FO : Stéphane REGENT, Isabelle TESSIER