

COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI RDQ 10 mai 2022

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRETATION REGIE DE QUARTIER

Ordre du jour :

1. Validation du compte-rendu de la CPNN du 10 février 2022
2. Installation de la CPPNI
3. Négociation sur les projets de textes relatifs à la mise en place d'un fonds de développement du dialogue social et du financement du paritarisme
4. Poursuite des négociations sur le projet d'accord de Branche sur l'égalité professionnelle
5. Fixation de l'agenda social 2022 pour le second semestre 2022
6. Pour information un point est ajouté à l'ODJ sur la mise en place d'un accord transitoire introduisant un dispositif d'ancienneté

Présents : CGT, FO, SUD et SERQ
Excusé : CFDT

1. Validation du CR de la précédente CPNN du 10 février 2022

Le compte-rendu est adopté à l'unanimité

2. Installation de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) : désignation des co-présidences des deux collèges

Pour le collège employeur : Jean-Jacques PORCHERON

Pour le collège salarié : SUD n'est pas candidat car trop nouveau dans les commissions paritaires. CGT candidat.

FO fait remarquer que la CGT a déjà la Présidence de la CPNEF et qu'il faut répartir les présidences entre organisations syndicales. FO fait la suggestion de prendre la CPNEF et de laisser la CPPNI à la CGT.

Cette proposition est adoptée à l'unanimité.

CPPNI : Jean-Baptiste CUEREL, CGT.
CPNEF : Sylvie BECK, FO

3. Négociation sur les projets de textes relatifs à la mise en place d'un fonds de développement du dialogue social et du financement du paritarisme (*examen en séance*)

La répartition des fonds se fera non pas à égalité des organisations syndicales comme le veulent FO et SUD, mais en fonction de la représentativité comme le demandent la CFDT et la CGT.

A FO, nous combattons toujours la Loi sur la représentativité de 2018 au nom de la liberté syndicale.

Le SERQ n'est pas d'accord sur une cotisation de 0,30 % de la masse salariale brute proposée par FO et la CGT. Même une cotisation à 0,10 % qu'ils avaient acceptée il y a 3 ans, n'est plus d'actualité : ce sera 0,05 % ou rien !

Le problème est qu'avec une cotisation si faible, une fois les frais liés aux réunions paritaires remboursés, il ne restera presque plus rien !

La négociation se poursuivra à la prochaine CPPNI.

4. Poursuite des négociations sur le projet d'accord de branche sur l'égalité professionnelle

Le texte est revu ligne à ligne. Nous avançons à petits pas lents. L'accord est toujours aussi peu attrayant. Même les mesures « qui ne coûtent rien » ont du mal à être acceptées par les employeurs.

Exemple : le SERQ dit respecter le Code du travail en matière d'agissement sexiste.

Pour FO, sanctionner les actes sexistes est insuffisant. Il faut d'abord définir clairement, et pour tous, les actes prohibés (remarques et blagues sexistes, incivilités, marques de mépris, interpellations familières dirigées contre les personnes en raison de leur sexe ; formes de séduction non-souhaitées ; réflexions non-désirées sur la grossesse et la situation de famille, réflexions malveillantes ou humiliantes ou faussement bienveillantes liées au sexe de la personne, l'apparence physique et les aptitudes ; e-mails, SMS et affichages sexistes).

Pour la délégation FO, cette thématique doit faire l'objet d'un programme d'action et de sensibilisation. Elle doit être intégrée dans le plan d'action en matière de sécurité et santé au travail. Un dispositif d'alerte ou d'aide aux victimes doit être mis en place. Un référent harcèlement est obligatoire.

Le SERQ étant modeste en matière d'égalité professionnelle, la délégation FO, suivie par la CGT et SUD en est arrivée à demander l'intégration dans la CCNT d'un article Code du Travail afin que celui-ci soit connu et utilisé. **Celui-ci concerne la possibilité pour les conjoints d'accompagner leur femme enceinte aux 3 examens obligatoires et cela sur le temps de travail.**

Le SERQ a proposé de diminuer d'une heure par jour l'horaire des femmes enceintes à partir du 6^{ème} mois de grossesse.

FO demande que ce soit à partir du 4^{ème} mois comme dans d'autres conventions.

Ils ont fini par proposer début du 5^{ème} mois !

Par contre, le SERQ se donne une année pour supprimer les inégalités en matière salariale. Seule cette partie de l'accord fait preuve d'ambition.

5. Fixation de l'agenda social 2022 pour le second semestre 2022

23 septembre groupe de travail matin, 8 novembre CPPNI, 24 novembre groupe de travail et 13 décembre CPPNI.

6. Pour information un point est ajouté à l'ordre du jour sur la mise en place d'un accord transitoire introduisant un dispositif d'ancienneté :

Mise place d'une clause d'ancienneté tous les 5 ans de présence effective dans une Régie accordant 4 ou 5 points d'indices supplémentaires.

Ce dispositif pourrait prendre effet au 1^{er} janvier 2023, avec application au bénéfice de tous salariés ayant 5 ans ou plus d'ancienneté, mais sans effet rétroactif au bénéfice de celles et ceux qui totaliseraient 10 ans ou 15 ans.

Ce projet d'accord devrait être réputé comme transitoire avant le toilettage global de la CCN.

Prochaine réunion : le 20 juin 2022

Paris le 15 juin 2022

La délégation FO : Annick ALLEAUME, Sylvie BECK