

Relevé de décisions : ESH – Commission paritaire nationale du 8 décembre 2016

La séance est ouverte à 9 heures 30.

Etaient présents pour les employeurs : Mmes ESTIGNARD, LE GRAND, LE VEN, MM. COLIN, de NIJS, INDIGO, VAREILLES.

Secrétaire de la commission paritaire nationale : M. MESTRE

Etaient présents pour les salariés : Mmes JOUANNEAUX (FO), DUBOIS (CFTC), SYLVA-MENDY (CFE-CGC) et MM. DUBOS (CFTC), DUMAS (CGT), FARISSI (FO), LE QUERE (CFDT), MARTINS (CFDT), PICAUD (CFE-CGC)

1 – Validation du relevé de décision de la séance du 17 novembre 2016.

La délégation salariée apporte une correction page 1 «... Maintien des écarts de 2008, SMIC a minima à + 2,5 % ou 28 € ». Il demande la réécriture de la phrase « *il ne s'agit pas de répercuter ... tassement vers le bas* » qu'il ne comprend pas et explicite la phrase « *le premier minima intègre ... perçue par les salariés* » ; elle signifie que le 1^{er} minima impacte la prime de vacances.

M. MESTRE reformulera les paragraphes et modifiera la date (mauvais copié-collé).

2 – Négociation annuelle obligatoire pour 2017

La délégation salariée souhaite entendre l'argumentaire des employeurs sur la note qu'ils ont envoyée.

La délégation employeur regrette que les documents présentés au Conseil fédéral aient été divulgués sur l'Internet, mais lui permet une pédagogie ; la construction de la proposition s'est faite sur la base de la note des organisations syndicales, dans un contexte toujours difficile, avec une inflation à 0,4 %, aucune augmentation de loyer en 2017.

La délégation salariée ne peut entendre que le quittance 2016 sera identique à celui de 2017, c'est faire fi des mises en services, des relocations, etc.

La délégation employeur réfute l'argument, il parle bien à isopérimètre ; une proposition de revalorisation de la prime de vacances n'a pas été retenue. Le « paquet » proposé aujourd'hui résulte d'un consensus et concerne l'annualisation ancienneté incluse et une revalorisation des salaires minima de 2,5 % pour les 1^{ères} catégories, avec une marge de manœuvre sur les dernières catégories.

La délégation salariée ne comprend pas la logique de l'incorporation des 0,6 % d'ancienneté dans les minima.

La délégation employeur donne une illustration de cette pratique, effective dans certains groupes. Pour l'un, elle continue d'évoluer sans plafond chaque année de 0,6% et pour l'autre, la prime d'ancienneté est supprimée en tant que telle avec un garde-fou : tous les 3 ans, vérification est faite que le salarié a reçu une augmentation au moins égale à 1,8 %.

La délégation salariée estime que pour les salariés de sociétés qui auraient déjà négocié des salaires minima supérieurs à ceux de la branche, ils perdront l'avantage de la prime d'ancienneté. Que se passera-t-il quand l'inflation reprendra puisque cette prime aura été transformée et intégrée ?

La délégation employeur assure qu'il ne s'agit en aucun cas de supprimer un avantage, cette prime, était à l'époque (en 2000) une prime à la fidélité des salariés ; force est de constater aujourd'hui que la pyramide des âges amène à faire rentrer de plus en plus de jeunes dans l'entreprise, qui sont bien plus mobiles que leurs aînés ; cette prime a perdu le sens de sa vocation première.

Aujourd'hui, dans un contexte d'inflation 0, cette prime sert de bouclier, mais il serait judicieux de la transformer en outil compréhensible par les salariés, qui permette la revalorisation salariale, à la main du management d'aujourd'hui après négociations avec les représentants syndicaux.

La délégation salariée estime que le revenu d'activité annualisé reviendrait au forfait que connaissent déjà les cadres ; l'annualisation amènera à tout intégrer, y compris les heures supplémentaires.

La délégation employeur objecte : les heures supplémentaires sont payées mensuellement, leur analyse se fait sur une semaine en relation avec la durée légale du travail de 35 heures. Elles ne pourront jamais être noyées dans un salaire annuel. De la même manière, la prime de vacances continuera d'exister.

La délégation salariée pose la question du calcul pour un jeune embauché au 1^{er} janvier, comment un DRH pourra-t-il se caler par rapport à une proposition annuelle ? Et s'il est embauché au 1^{er} octobre, comment peut-il bénéficier de la prime d'ancienneté ?

La délégation employeur rappelle le principe : quand le salaire est annuel, prime d'ancienneté comprise, à la fin de l'année, le salaire réel doit être au moins égal au minima de la catégorie et chaque entreprise peut le décliner comme elle le souhaite. Elle confirme que le salarié a le minima, dans lequel est compris le 0,6, à l'issue des 3 ans le salarié aura la prime, c'est le principe de comparaison l'année d'après, ou dans 2 ou 3 ans.

La délégation salariée rappelle que les derniers entrés sont au minima. 130 ESH aujourd'hui n'appliquent pas le 0,6 annuel. Le système proposé sera difficile à comprendre et mettre en place dans les structures. Sa proposition recadrerait celle des employeurs, à un niveau inférieur, renvoyant aux entreprises l'application ou non du 0,6, en versement annuel. Le laisser en mensuel permet aux organisations syndicales un visuel de l'augmentation qui serait appliquée dans les salaires et la grille.

La délégation employeur rappelle les différences de pouvoir d'achat selon les régions, la diversité évoquée provient aussi de cela. La proposition faite s'appliquera naturellement *one shot* ; si l'on met la prime d'ancienneté dans les minima, ce n'est pas pour relever les minima de 0,6 tous les ans.

La délégation salariée craint qu'on limite à l'avenir les augmentations, puisque le 0,6 sera dans l'annuel. Cette proposition amènera de plus à modifier l'article 2 des annexes 1 et 2 qui ne sont même pas dans les 30 premiers articles à toiletter. On ne touchera donc pas à cet article, sauf à modifier l'article 2.1 en stipulant *les entreprises devront dorénavant verser l'ancienneté annuellement et non plus de façon triennale*.

La délégation employeur insiste : le logement social se reconfigurera au cours des années à venir, concentrations, remise en cause de la TFPB, etc. ; la proposition tient compte de cet avenir incertain, et son mandat ne va pas au-delà.

La délégation salariée donne lecture du document trouvé sur Internet : la proposition est basée exclusivement sur un rappel d'augmentation et sur une valorisation entre 2014 et 2015, mais il fallait un rattrapage sur 2008-2015, c'est pourquoi les organisations syndicales ont porté la même proposition qu'en 2016 pour 2017.

La prime d'ancienneté est provisionnée tous les ans, on lisse les rémunérations à travers ce 0,6. La proposition des organisations syndicales tenait compte de l'effet yoyo généré par les changements de niveau. Une marge de manœuvre a été mentionnée, quelle est-elle ?

La délégation employeur réfute tout provisionnement annuel de la prime d'ancienneté ; elle suggère de prendre connaissance des pourcentages de salaire minima pour toutes les catégories.

La délégation salariée cite pour le G1 (salaire médian) + 8,6 %, 17,2 % pour le G2, 18 % pour le G3, le G5 46 %, pour le G6 c'est très conséquent ; pour le G8 c'est 90 %. Les promotions sont effectives à partir de G6 mais moins efficaces sur les niveaux de départ. L'impact de la prime d'ancienneté sur les 128 entreprises toucherait 6,2 % des salariés, 1.912 salariés sur 35.000, soit 5 % des salariés et 442.000 € d'impact global, soit 3.500 € en moyenne par ESH. L'effort fait par la fédération n'est pas si important !

La délégation employeur rappelle qu'il s'agit d'un salaire médian. Même si l'impact est faible, il est fort sur certaines entreprises ; c'est l'objectif, en même temps que de donner une clef aux entreprises qui ne l'ont pas encore trouvée.

La délégation salariée demande la démonstration de la manière de faire, en annualisant les salaires, pour garantir une progression de la prime de vacances et de la prime d'ancienneté.

La délégation employeur assure que les automatismes expliqués perdurent. La prime d'ancienneté est déclenchée tous les 3 ans ou tous les ans, la préconisation forte est de passer à une prime d'ancienneté annuelle. La prime de vacances est égale à 4 % du minima, on discute le minima chaque année, la prime de vacances augmente d'autant. Le 13^{ème} mois est toujours le même.

La délégation salariée reste sur sa proposition initiale : un salaire annuel composé du salaire mensuel, plus la gratification de fin d'année, la prime de vacances dont les montants ne varieront pas, il ne reste qu'à augmenter de 2,5 % le salaire mensuel et l'annuel d'autant. Quelle est la contre-proposition des employeurs ?

La délégation employeur a un mandat, qui a amené au compromis proposé, qui ne remet en cause aucun des droits fondamentaux, la prime d'ancienneté se déclenchant tous les 3 ans ou tous les ans, elle n'est pas provisionnée. Le GVT fait glisser la masse salariale, et même à isopérimètre, l'augmentation est inévitable.

La délégation salariée demande une suspension de séance, qui permettra à son issue de valider ou non les positions des uns et des autres.

La séance est suspendue à 11 heures et reprise à 11 heures 15.

La délégation employeur rappelle que sa marge de manœuvre est cadrée par le mandat donné par le bureau et le Conseil fédéral. Elle n'évolue pas sur l'intégration de la prime d'ancienneté à la base de calcul des minima, le passage à une grille annuelle des rémunérations minimales, le maintien d'une préconisation forte du déclenchement de la prime d'ancienneté dès la 1^{ère} année à un rythme annuel. La proposition initiale préconisait une augmentation des minima de 2,5 % pour les 3 premiers niveaux, de 2 % pour les 3 niveaux suivants et de 0,50 % pour les 3 derniers. Sa contreproposition est une augmentation de 2,5 % sur les niveaux de G1 à G9. C'est une augmentation importante pour l'ensemble des niveaux, particulièrement pour les gardiens d'immeuble ; c'est très favorable aux nouveaux embauchés, rendant le secteur du logement social plus attractif sur des emplois qui demandent des qualifications moyennes, dans une France qui compte un grand nombre de chômeurs. Un écart important existe entre G4 et G5 dans la convention collective, ces personnes seront fortement récompensées par les évolutions des minima de branche ; c'est un booster pour les nouvelles générations ; cela a son importance dans un environnement économique mouvant et permet une grande agilité.

La délégation salariée s'interroge sur le cas de personnes au plafond de la prime d'ancienneté, ce serait également incorporé dans le salaire annuel ? Ou est-ce exclusivement le 0,6 % ?

La délégation employeur confirme que c'est incorporé. Mais un salarié au maxi d'ancienneté, si l'on transforme cette prime en autre chose, pourra repartir avec quelque chose. Les entreprises peuvent mettre en place un dispositif sans plafond par exemple.

La délégation salariée estime que cela noie l'intégralité de l'ancienneté ; c'est un problème d'approche et de présentation.

La délégation employeur rappelle que la majorité des salariés est au-dessus des minima. Face au renouvellement de génération, la prime d'ancienneté continuera de jouer mais sera transformée en quelque chose de plus dynamique et agile. Elle reste un avantage pour ceux qui la perçoivent chaque année, pas pour ceux qui sont bloqués.

La délégation salariée confirme sa proposition. Elle avait proposé une augmentation inférieure à celle des employeurs, mais qui préservait les avantages auxquels sont attachés les salariés, elle fera valoir cet argument auprès de ceux-ci. Elle ne signera pas la NAO cette année encore, soit 2 années consécutives.

La délégation employeur le regrette, mais se rassure car dans toutes les entreprises, les salaires réels sont supérieurs, sauf pour les jeunes qui sont au minima.

La délégation salariée a eu à débattre de certaines pratiques d'ESH qui plafonnaient le salaire du G2 au début de celui du G3, la prime d'ancienneté servait à amortir le niveau supplémentaire, on ne peut faire disparaître cela. Elle rappelle les préconisations d'Action logement (84 ESH impactées) : un paquet de 0,8 % et une prime d'ancienneté redistribuée sous forme de prime individuelle. Que la branche ne soit pas capable de valoriser le peu de salariés concernés par les minima avec des propositions cohérentes est anormal. La revendication des organisations syndicales visait à redonner de la cohérence à la grille de classification. Ce point n'a pas été abordé, cela laisse des regrets sur la qualité du dialogue social.

3 – Révision de la convention collective.

La délégation employeur relève dans la proposition NAO des organisations syndicales que *l'annualisation de l'ancienneté de 0,6 devra être actée dans le toilettage de la convention collective en*

2017. C'est un point nouveau, alors qu'il ne subsistait comme point d'achoppement que les heures syndicales.

La délégation salariée avait relié ce point, inclus dans les NAO, au point du toilettage. Etant donné le déroulé des NAO, elle insistera pour ne pas signer ce toilettage sans l'inclusion des 0,6 annuels.

La délégation employeur voit là un virage total de la position et rappelle l'état dans lequel ce toilettage était lors de la dernière séance : ne restait en suspens que le sujet des heures syndicales. C'est une condition supplémentaire qui est rajoutée, cela ne lui convient guère.

La délégation salariée rappelle que les employeurs étaient prêts à changer l'article 2 relatif à la rémunération en annexes 1 et 2.

La délégation employeur souligne que cette proposition entrerait dans le cadre des NAO qui sont maintenant terminées, le toilettage de la convention collective est un autre point.

La délégation salariée regrette à nouveau que sa proposition n'ait pas été déroulée ; la proposition de toilettage sera finalisée ce jour, une fois prête pour signature, la CFDT se positionnera.

La délégation employeur en appelle à la méthode, la transparence, la compréhension mutuelle. Elle pose à nouveau la question : un seul point reste à acter dans ce toilettage oui ou non ?

La délégation salariée demande qu'une relecture attentive du texte soit faite, par exemple, il est mentionné 4 annexes alors qu'il n'en existe que 2.

La délégation employeur donne son accord pour cette relecture attentive, ce bug avait échappé à la sagacité de tous, y compris des avocats. Il ne reste qu'un seul point à acter ?

La délégation salariée mentionne le sujet de la retraite.

La délégation employeur indique que le sujet de la retraite est acquis. Sur l'augmentation du nombre d'heures syndicales, c'est également acquis. La révision va pouvoir commencer, maintenant que le toilettage est terminé, M. MESTRE rédigera ces nouveaux éléments, la signature pourrait intervenir à la 1^{ère} réunion de travail de 2017. Si de nouveaux bugs sont relevés, il convient de les transmettre à M. MESTRE pour intégration.

4 – Questions diverses.

La délégation salariée interpelle les employeurs concernant SOLIHA qui va être rattachée à la convention collective du SNEFOS, en lien avec l'économie sociale et solidaire et non le logement social.

La délégation employeur explique qu'avec 2.200 salariés comparés aux 33.000 des ESH, il semblait plus logique de procéder à ce rattachement : 70 à 75 % des charges de SOLIHA sont la masse salariale, une proposition comme celle faite aux ESH de 2,5 % d'augmentation aurait été très lourde. Par ailleurs, les temps de négociation des accords sont très longs (2 ans pour l'accord formation). Même si la convention collective des ESH était favorable, ces freins semblaient trop importants pour une association qui a du mal à trouver de l'activité, répondant essentiellement à des appels d'offres. Par exemple, l'augmentation cette année chez SOLIHA est de 0,3 %, alors que pour les ESH, même sans la prime d'ancienneté, cela revenait à 1,9 %.

Les SOLIHA (avant PACT ARIM) vivaient de subventions allouées par les collectivités territoriales ; celles-ci se sont effondrées ; les SOLIHA qui tiennent encore le coup se sont transformées en bureaux d'études sociaux. Les budgets sont difficiles à monter, beaucoup de SOLIHA sont en déficit.

La délégation salariée demande à quelle date sera effectif ce départ sur une autre branche (de 180.000 salariés !)

La délégation employeur indique que la loi donne 3 ans, puisque SOLIHA signe des accords ; pour ceux qui n'ont pas signé d'accord depuis 10 ans, c'est au 1^{er} janvier de l'année.

La délégation salariée a étudié la proposition de calendrier et souhaite éviter les mardi pour des raisons professionnelles ; les mercredi et jeudi conviennent mieux à une majorité de salariés.

La délégation employeur souhaite garder les dates proposées en calendrier provisoire mais arrêtera des dates plus consensuelles en interne avant de les proposer. Le jeudi peut gêner par rapport aux bureaux ou au Conseil fédéral.

La délégation salariée souligne l'importance de caler rapidement les dates, en particulier pour les réservations d'hôtels qui posent déjà des problèmes.

La délégation employeur fera une proposition avant fin 2016.

La délégation salariée avait la présidence de la commission paritaire nationale cette année, elle a appris beaucoup de cette position, elle souhaite au nouveau Président (collège employeur) une bonne année 2017 de présidence. 2016 a vu la signature de l'accord de branche formation, la fin du toilettage de la convention collective, c'est très positif.

La délégation employeur formule à son tour ses remerciements pour avoir assumé ce mandat avec impartialité et respect de l'ensemble des parties autour de la table.

La délégation salariée rappelle la manifestation organisée pour le départ de Mme JOUANNEAUX et clôt la commission paritaire nationale.

La séance est levée à 12 heures 05.