

## Relevé de décisions : ESH – Commission paritaire nationale du 2 mars 2017

\*\*\*

La séance est ouverte à 14 heures sous la présidence de M. de NIJS.

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

**Secrétaire de la commission paritaire nationale :** M. MESTRE

**Etaient présents pour les salariés :** Mmes KARPOUZOS (FO), LAUMIER (CGT), 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 décisions de la séance du 17 novembre 2016.

Le relevé de décisions est approuvé à l'unanimité.

### 2 – Révision de la convention collective.

**M. MESTRE** notifie des modifications de détail : article 7, harmoniser les codifications en portant 7.1, 7.2, etc. comme pour l'article 9.

**La délégation salariée** suggère d'en faire autant pour l'article 5.

**La délégation employeur** s'arrête aux modifications énoncées. Il n'est pas question de tout refaire.

**M. MESTRE** mentionne la nouvelle formulation de l'article 33.2. Il convient de corriger les coquilles du texte où figure *service interrompu* au lieu de *ininterrompu*.

**La délégation employeur** explique que dans un cas, il s'agit du cadre légal, puis on revient au cadre conventionnel.

**La délégation salariée** comprend qu'il n'y a plus de plafonnement, il ne faut donc pas laisser penser qu'il y a un blocage à 7/12èmes de l'année. Jusqu'à aujourd'hui, il existait un plafond, mais au-delà de 25 ans.

**La délégation employeur** explique qu'il se produit un plafond à la 22<sup>ème</sup> année (10,266) mais l'on est supérieur à la loi et à la 25<sup>ème</sup> année, on part sur un autre calcul.

**La délégation salariée** note ce blocage à la 22<sup>ème</sup> année où l'on atteint le maximum de calcul, les choses lui semblaient plus avantageuses auparavant.

**La délégation employeur** souhaite une signature de l'avenant à la convention collective pour le déposer et en demander l'extension à toutes les entreprises adhérentes. Après la signature de ce document de « mise à niveau », la révision de la convention collective pourra débuter.

**La délégation salariée** mentionne une coquille sur les classifications, dans le préambule : il n'y a plus que 2 annexes. Elle demande à rajouter dans le document l'ordre public conventionnel instauré par la loi EL KHOMRY, peut-être dans le préambule. Sa proposition de rédaction est : *toutes les dispositions contenues dans la présente convention collective seront constitutives de l'ordre public conventionnel, elles ne pourront donc pas faire l'objet de dérogations moins avantageuses au sein des entreprises appliquant la présente convention collective nationale.*

**La délégation employeur** fera contrôler ce texte par un avocat. L'ordre public conventionnel ne semble pas très éloigné des conventions collectives existantes, la disposition vise à ne pas troubler la hiérarchie des sources du droit. Il lui semble que le préambule n'est pas le meilleur endroit, ce n'est en effet qu'une présentation de ce dont on convient.

Elle estime que l'on ne peut affirmer que la convention collective est dans son ensemble d'ordre public conventionnel, l'ordre public étant décrété par la loi. Il faut vérifier le point. Cela ne change que peu les choses, la convention collective reste applicable sur les 4 socles, on ne peut y déroger sauf en mieux.

**La délégation salariée** considère que des négociations doivent être engagées par les branches professionnelles, toutes les conventions collectives n'ont pas forcément un ordre public conventionnel qui est pourtant prévu dans la loi EL KHOMRY.

**La délégation employeur** estime que ce n'est pas un sujet de mise à niveau de la convention collective mais un sujet de négociation.

**La délégation salariée** objecte : actualiser au plan législatif la convention collective est l'occasion d'y préciser l'ordre public conventionnel dans le cadre de la hiérarchie des normes ; cela sécurisera le contenu du texte jusqu'à sa révision. Il est fait obligation de définir l'ordre public conventionnel avant août 2018 et de rendre un rapport sur l'état des négociations avant décembre 2018. C'est un point bloquant, aussi bien dans la fédération des ESH que dans celle des OPH.

**La délégation employeur** note ce point nouveau, qui ne ressort pas du toilettage mais de la négociation, sur lequel elle n'a pas mandat et qui doit être réglé d'ici un an et demi. Le texte proposé sera soumis aux avocats et la réponse donnée à la prochaine séance. Ce n'est pas un refus de négocier, mais le moment n'est pas le bon. Ce sera vu dans le 2<sup>ème</sup> volet de travail sur la révision de la convention collective.

**La délégation salariée** rappelle un écrit des employeurs dans le document fourni précédant les dernières NAO : *cette négociation annuelle devra être considérée comme un préalable favorable à l'ouverture prochaine de la révision de notre convention collective*. Les NAO n'ayant pas été signées, il n'y aurait plus de préalable favorable ?

**La délégation employeur** explique qu'il s'agissait d'une ouverture favorable à la révision de la convention collective, car ce qui était proposé en NAO modifiait à la marge cette dernière. Si les délégations tombaient d'accord, un premier compromis était déjà trouvé. Elle souligne l'importance de l'échange pour permettre une bonne compréhension par tous.

**La délégation salariée** rappelle un accord à l'époque de la délégation employeur pour réviser l'article 27 (annexes 1 et 2) et note ici un refus de négocier les dispositions de l'article 13 de la loi Travail.

**La délégation employeur** rappelle que la mise à niveau de la convention collective suivant l'accord de méthodologie est une discussion, alors qu'en NAO on se situe en révision de la convention collective en cas d'accord, puisque les grilles sont modifiées.

**La délégation salariée** réitère son souci de sécuriser le contenu de la convention collective avant d'entamer les négociations.

**La délégation employeur** réitère que ce n'est pas le bon moment. L'accord de méthode signé conjointement situe dans un certain ordre les démarches. Après la mise à niveau viendra la révision et les négociations afférentes. Elle attend la réponse de l'avocat consulté sur le sujet de l'ordre public conventionnel, à laquelle elle se tiendra.

### **3 – Programme de travail de l'année 2017.**

**M. MESTRE** liste les thèmes et les dates :

Commission paritaire nationale (4 avril, 4 mai) sur le contrat de génération. 17 octobre, début des NAO, 24 novembre poursuite des NAO

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation sur le handicap, 1<sup>er</sup> juin. 31 août, thème de la qualité de vie au travail. 21 septembre, poursuite des discussions. 14 décembre, dernière réunion.

**La délégation employeur** souhaite que la révision de la convention collective soit abordée à chaque CPN avec une méthodologie à définir (article par article, thème par thème).

**La délégation salariée** note la date du 1<sup>er</sup> juin mais regrette que les sujets de la mise en œuvre et du suivi de l'accord sur la formation, de l'observatoire et du fonds mutualisé soient repoussés au 2<sup>ème</sup> semestre. Elle suggère une réunion de travail organisations syndicales/secrétaire de la CPNEF.

**M. MESTRE** explique que la date du 1<sup>er</sup> juin est dictée par le travail qu'effectue Uniformation sur les CQP, il faut le temps de lancer les consultations et paramétrer le projet pour une présentation. Il rappelle qu'un rythme trimestriel avait été proposé pour la CPNEF.

**La délégation employeur** convient que le 1<sup>er</sup> juin semble tardif, mais souhaite une réflexion méthodologique pour effectuer un travail de fond, certes avec le secrétaire de la CPNEF et les organisations syndicales mais également quelques personnes de la délégation employeur. Une date sera calée à cet effet.

**La délégation salariée** évoque le tutorat en lien avec l'accord intergénérationnel, thème qu'elle souhaite voir ajouté. Le thème de la qualité de vie au travail devrait être vu en relation avec les RPS. Sur les NAO, le calendrier proposé semble tardif, pourquoi ne pas les débiter en juillet, où souvent interviennent des revalorisations du SMIC ?

**La délégation employeur** accepte les thèmes complémentaires du tutorat et des RPS. Elle s'interroge sur l'opportunité de remonter au 21 septembre les NAO, et suggère de tenir le 14 décembre une CPNEF le matin et terminer les NAO l'après-midi. Elle rappelle que la convention collective ne prévoit pas de revalorisation des minima en juillet, si le SMIC est relevé, chacun est tenu de l'appliquer dans son entreprise.

**La délégation salariée** constate que le minima est sous le SMIC aujourd'hui et suggère de commencer à se projeter plutôt que tout faire d'un coup. C'est une priorité de l'année 2017.

**La délégation employeur** craint de passer toutes les commissions en NAO et d'éviter les autres sujets. Un équilibre doit être trouvé en consacrant une certaine durée à ce sujet : pourquoi ne pas comprendre ce point dans la révision de la convention collective ? Ce serait un thème transversal. Une réunion est prévue le 5 avril au matin, ce peut être évoqué à ce moment.

**La délégation salariée** souhaite avoir un suivi des accords de classification sous l'intitulé *suivi des accords signés par les organisations syndicales, la classification maintenance et la classification des administratifs*. Pourquoi ne pas l'incorporer dans la révision de la convention collective ?

**La délégation employeur** estime la question technique, seuls certains DRH sauront remonter à une mise en œuvre du 1<sup>er</sup> juillet 2009 pour estimer les passages maîtrise et cadre. La classification est un sujet sensible pour le personnel. Certaines classifications sont déjà désuètes par rapport à des cultures anglo-saxonnes.

**La délégation salariée** s'interroge également des résultats de l'accord de branche sur la non-discrimination de la gestion des carrières et les seniors, l'égalité professionnelle au long de la vie (accord de 2009).

**La délégation employeur** rappelle que la législation a changé, les seniors sont dans le contrat de génération aujourd'hui. C'est bien au programme.

**La délégation salariée** s'en arrête à la gestion des carrières. Elle demande des ouvertures de négociations sur la santé, la prévoyance, la pénibilité, l'égalité hommes/femmes, le temps partiel.

**La délégation employeur** s'interroge sur la pénibilité (cela nécessitera une étude) et sur la santé et la prévoyance.

**M. MESTRE** rappelle les statistiques de la branche qui montrent que 99,9 % des collaborateurs sont couverts par des dispositions d'entreprise. Une enquête complémentaire pourrait être faite.

**La délégation salariée** estime la branche concernée par la pénibilité, en raison des régies existantes, ainsi que pour les agents de terrain, les agents de propreté, de ménage. La CPN travaille pour toutes les ESH et pour la branche.

**La délégation employeur** suggère d'inclure les thèmes soulevés dans la révision de la convention collective, précédés d'une étude pour certains ; il convient d'en faire une liste pour le solliciter auprès de la fédération. Les positionnements de tous dépendront bien sûr des résultats de ces études. Peut-être faut-il prioriser les sujets à traiter pour gagner en efficacité.

#### **Questions diverses**

**La délégation employeur** s'interroge sur la pertinence de la réalisation d'un verbatim par un prestataire : toutes les délégations devaient être équipées d'un enregistreur qui permettait au besoin de retrouver les propos tenus. Il convient de réfléchir à ce point, qui génère bien sûr un coût. Concernant l'organisation des présences au Congrès, M. MESTRE enverra une note explicative au plus tôt, pour les problématiques de réservations, etc.

**La séance est levée à 16 heures 05.**