

## ESH – Commission paritaire nationale du 4 avril 2017

\*\*\*

La séance est ouverte à 14 heures 08.

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

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

**Etaient présents pour les salariés** : Mmes 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 2 mars 2017.

*Il est validé à l'unanimité.*

### 2 – Contrat de génération.

**M. MESTRE** présente le support (en annexe).

**La délégation salariée** estime qu'un bilan manque, nécessaire pour le suivi des accords signés.

**M. MESTRE** regrette de n'avoir pas eu le temps de le finaliser ; le rapport de branche présente cependant de nombreux éléments chiffrés.

**La délégation salariée** aimerait avoir les chiffres pour 2016.

**La délégation employeur** explique que, comme pour l'INSEE, les données chiffrées sont sur l'année N-1. En 2014 et 2015, les objectifs ont été visiblement atteints, le mouvement est positif et se poursuit certainement.

**La délégation salariée** insiste pour obtenir une meilleure visibilité : le rapport de branche présente toutes les ESH, il est difficile d'affirmer que les objectifs ont été atteints avec ces seules précisions. Aucun élément n'est fourni pour donner la connaissance des endroits où des améliorations sont à apporter.

**La délégation employeur** souligne en 2015 un chiffre de 5,3 % d'emploi de jeunes de moins de 26 ans (1,9 % hommes et 3,4 % femmes), l'objectif est même dépassé. Elle souligne l'importance du taux de rotation dans les grandes entreprises, qui rend plus faciles les embauches que dans les petites.

**La délégation salariée** entend plutôt le taux de rotation dans les entreprises comme un point négatif, sans doute est-ce dû aux conditions de travail.

**La délégation employeur** évoque l'importance de la pyramide des âges. Les plus de 50 ans sont à 14,2 % pour les hommes et 15,3 % pour les femmes, c'est 2,4 % et 2,5 % pour les plus de 60 ans. Les seniors sont bien maintenus en place.

**M. MESTRE** rappelle l'objectif de 5 % pour les jeunes de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans pour les personnes souffrant d'un handicap) et 17 % pour les seniors.

**La délégation salariée** indique que l'accord portait sur 3 ans, 2014 et 2015 sont connus, quand les chiffres pour 2016 seront-ils disponibles pour faire le bilan de l'accord ? Un autre accord sera-t-il signé, même si ce n'est pas sur les mêmes thématiques, puisqu'il n'y a plus d'obligation légale ?

**La délégation employeur** fait état d'un groupe de travail portant sur un projet d'accord éventuel, s'appuyant sur les choses qui ont bien fonctionné : politique volontariste en matière d'accueil des jeunes (contrats de professionnalisation, stagiaires) rôle du tuteur, tutorat. Un projet de texte sera présenté à discussion sur ces bases, il s'enrichira des remontées terrain des partenaires sociaux. Le bilan du 1<sup>er</sup> accord permettra également d'en tirer les leçons.

**La délégation salariée** souhaite un approfondissement qualitatif sur le rendu des tuteurs dans l'intégralité des sociétés.

**La délégation employeur** mentionne par ailleurs le thème du tutorat inversé.

**La délégation salariée** estime que si l'embauche des jeunes fonctionne bien, le tutorat pas du tout ; quant aux seniors, elle dénonce les licenciements pour inaptitude et les ruptures conventionnelles dues à la qualité de vie au travail pour des personnes plus âgées.

**La délégation employeur** évoque des accords innovants : temps partiel progressif avant le départ à la retraite, bilan retraite à 57 ou 58 ans.

**La délégation salariée** rappelle les indicateurs de suivi figurant à l'article 15 de l'accord, ces chiffres ne sont pas présentés.

**M. MESTRE** indique que sur les tuteurs intergénérationnels, les binômes de compétences, ces données ne peuvent être recueillies auprès d'Unifformation et ne figurent pas au rapport de branche, en revanche, le nombre de contrats de professionnalisation existe, les chiffres sont présentés pour 2015 et pourront être approfondis.

**La délégation salariée** évoque les CDD qui ont pu être recrutés et gonfler artificiellement les chiffres, d'où l'importance d'obtenir tous les indicateurs figurant dans l'accord.

**La délégation employeur** propose d'établir pour chaque objectif un mode de mesure particulier. Avec cette méthodologie, les chiffres seront plus pertinents, mais dans l'ensemble, on peut être satisfaits des données existantes. La faisabilité du recueil des données doit être interrogée, sachant que M. MESTRE est seul à assumer la tâche.

**La délégation salariée** suggère un recrutement pour l'aider.

**M. MESTRE** propose de consolider les chiffres à disposition, d'identifier dans les bases de données les indicateurs significatifs (taille d'entreprise, mouvements de personnel, CDI et CDD, etc.). Les engagements quantitatifs ont été remplis, même s'il est difficile de juger du qualitatif.

**La délégation salariée** attendra d'avoir ces indicateurs à disposition pour se positionner et se projeter dans un futur accord ou un avenant à celui-ci. Peut-être faut-il mettre en lien l'augmentation du parc immobilier avec les embauches ?

**La délégation employeur** rappelle que le raisonnement se fait en pourcentage, non en nombre.

**M. MESTRE** fixe l'objectif calendaire du 31 août pour la restitution des compilations chiffrées, avec une possibilité de report au 17 octobre, si tout n'était pas encore rentré dans les bases de données.

### **3 – Révision de la convention collective.**

**La délégation employeur** a adressé l'étude du Cabinet FIDAL sur la question d'interprétation relative à l'inclusion de l'ordre public conventionnel dans la convention collective actualisée.

**La délégation salariée** rappelle que l'ordre public conventionnel est applicable depuis le 8 août 2016 et doit être négocié dans les branches avant août 2018. Il demande donc de l'inclure dans la convention collective actualisée. L'article 2235-5-1 de la loi en stipule la possibilité et l'étude du Cabinet FIDAL ne semble pas l'exclure.

**La délégation employeur** rappelle l'accord de méthode : le volet qu'il s'agit de fermer aujourd'hui est un volet d'actualisation sans négociation, le second volet s'ouvrira dès la convention collective signée, c'est ce volet qui abordera la négociation.

**La délégation salariée** insiste, elle entend faire porter en chapeau de la convention collective cet ordre public conventionnel qui permettra de consolider les accords déjà existants ; c'est protecteur pour l'ensemble des salariés de la branche. Beaucoup de temps a passé depuis la demande de toilettage de cette convention collective, ce n'est pas du fait des organisations syndicales, l'ordre public conventionnel se télescope aujourd'hui, il fait partie intégrante du toilettage réalisé, il doit être intégré.

**La délégation employeur** souhaite quelques instants de concertation hors séance.

Elle fournit les dernières représentativités dans les entreprises : CFTD : 24,83 %, FO : 19,60 %, UNSA : 17,80 %, CGT : 17,56 %, CFE-CGC : 10,23 %, CFTC : 9,97 %.

*La séance est suspendue à 15 heures 45 et reprise à 16 heures.*

**La délégation employeur** renvoie à la page 8 du document du Cabinet FIDAL qui exclut toute possibilité d'introduire dans ce 1<sup>er</sup> volet quelque chose concernant l'ordre public conventionnel. Elle en reste à sa proposition de signer l'accord actualisé, dans le respect de l'accord de méthode accepté par tous, pour ensuite poursuivre les négociations. Mettre un chapeau général gèlerait la totalité de la convention collective et serait un obstacle à une discussion approfondie. Ce serait en outre illégal, d'après le rapport FIDAL.

**La délégation salariée** objecte que « ce pourrait être déclaré illégal », ce qui ne signifie pas que c'est illégal. Elle appelle à un peu de confiance de la part des employeurs.

**La délégation employeur** demande à obtenir cette même confiance. L'intention est bien de négocier, mais aujourd'hui, il convient d'appliquer l'accord de méthode et de signer l'actualisation de la convention collective. Il ne s'agit pas de rajouter un élément de négociation nouveau, la délégation n'est pas mandatée pour en discuter.

**La délégation salariée** rétorque que ce n'est pas un élément de négociation, simplement la loi.

**La délégation employeur** explique que si des accords étaient signés par des entreprises, avant que ne soit défini le champ de l'ordre public conventionnel, si l'accord de branche porte sur le même champ, il s'imposera aux entreprises. Elle réitère sa position, dont elle n'évoluera pas.

**La délégation salariée** craint que ce blocage ne permette pas en août 2018 d'obtenir des avancées, elle veut aujourd'hui prémunir les salariés des articles figurant dans la convention collective, pas rajouter des choses supplémentaires, et cela en conformité avec la loi.

**La délégation employeur** assure qu'au plan communication, la signature de l'actualisation n'est en rien engageante et est prête à le faire savoir. Elle n'a aucune opposition à discuter de l'ordre public conventionnel, mais le timing n'est pas le bon.

**La délégation salariée** propose dans la foulée de la signature de l'actualisation, de signer un avenant qui définira l'ordre public conventionnel et de rentrer dans la 2<sup>ème</sup> phase de négociation sur les 39 points de la convention collective.

**La délégation employeur** propose de signer d'abord l'accord d'actualisation, et ceci fait, d'inscrire dans l'accord de méthode que l'on rentre immédiatement après dans la négociation sur l'ordre public conventionnel. Les choses doivent être séquencées. Cela devra être tracé officiellement pour que le ministère du travail voie que la négociation a commencé.

Elle prend acte du refus des organisations syndicales de signer l'accord d'actualisation de la convention collective, qui est une mise en conformité en permettant la lisibilité et qui n'est engageante pour personne, car aucune négociation d'aucun article n'a débuté.

**La délégation salariée** fait acter à son tour qu'elle refuse de signer un texte présenté par la délégation employeur qui refuse d'y inscrire l'ordre public conventionnel, adaptation législative de la convention collective.

**La délégation employeur** acte que faire inscrire l'ordre public conventionnel dans le cadre de cette actualisation, selon l'interprétation du Cabinet FIDAL, est de l'ordre de la négociation, ce que collectivement l'instance s'est refusé à engager dans son accord de méthode.

**La délégation salariée** réitère qu'elle souhaite préserver les acquis des salariés, mis à part sur les points ouverts à négociation au niveau des entreprises et groupes, avant d'entrer dans la négociation 2<sup>ème</sup> phase. Cela permettra d'harmoniser un maximum de pratiques des entreprises et groupes et d'avoir une logique de fonctionnement. Des contacts devront être pris avec les avocats des fédérations sur ce point.

**La délégation employeur** réitère que la discussion sur ce point est prématurée et refuse que l'ordre public conventionnel soit inscrit dans l'accord d'actualisation.

**La délégation salariée** rappelle que dans la loi 4 thèmes ne peuvent être concernés par l'ordre public conventionnel, mais pour tous les autres articles, l'ordre public conventionnel peut facilement figurer dans l'accord d'actualisation.

**La délégation employeur** suggère que chaque partie à l'instance décante le sujet et propose de poursuivre l'ordre du jour.

#### 4 – Questions diverses.

**La délégation salariée** questionne sur l'assemblée générale et le Congrès.

**M. MESTRE** indique que l'assemblée générale aura lieu le 22 juin à l'hôtel Méridien de la Porte Maillot. Il se rapprochera du service congrès de l'Union pour valider les inscriptions au Congrès de Strasbourg des 26 et 27 septembre prochains, et convenir des modalités d'organisation, d'hébergement et de transport.

**La délégation salariée** rappelle les difficultés connues l'an dernier et souhaite qu'elles ne se reproduisent pas.

**La délégation employeur** suggère qu'une liste des personnes concernées soit remise à M. MESTRE qui prendra l'attache de la personne en charge à l'Union pour que les réservations soient faites sur les transports, les hôtels et les inscriptions.

**M. MESTRE** rappelle la tenue le 5 avril du groupe de travail paritaire de suivi de l'accord formation, qui débutera à 9 heures au lieu de 9 heures 30, avec l'accord de tous les participants.

***La séance est levée à 16 heures 45.***