

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
DES SOCIETES COOPERATIVES D'HLM**

Procès-verbal de la réunion du 26 octobre 2015

La Commission Paritaire Nationale s'est réunie au 14 rue Lord Byron, Paris 8^{ème}, le 26 octobre 2015

Etaient présents :

Collège employeurs : M. Gilbert BAUX (La Maison Ardennaise)
M. François HERBIN (Logimanche)
M. Pascal MASSON (SCP Habitation Familiale et HF Gestion)
Mme Isabelle ROUDIL (Fédération des coopératives d'Hlm)

Collège salariés : Mme Solange MEON (FNCCB-CFDT)
M. Alain BOUABDALLAH (FNCCB-CFDT)
Mme Monique VERGNES (CGT)
Mme Jocelyne SYLVA-MENDY (SNUHAB-CFE-CGC)
M. Paul MICHAUX (SNPHLM-UNSA)
M. Jean-Jacques BAGHDIKIAN (FO)

Secrétariat : Le secrétariat est assuré par Mme Laurence Denis-Retaillaud

Etaient absents ou excusés :

Collège salariés : M. BRESSOT (FO) ; M. JANSSENS (SNPHLM-UNSA) ; M. Pascal ROBIN (CGT) ;
Collège employeurs : M. Laurent KOLHER (Habitat de l'III) ; M. Jean BROCAIL (SCP Cléome) ;
M. Loris DE ZORZI (AXANIS)

La séance est ouverte à 13h50

1) Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification

A la demande des représentants des salariés, un point est fait sur les modalités d'accompagnement du Toit Forézien dans l'élaboration de leur cotation des emplois. Isabelle Roudil a proposé au Toit Forézien d'intervenir avec Paul Michaux, représentant des salariés, afin de disposer d'un regard croisé sur leur cotation des emplois. Néanmoins, cette forme d'accompagnement ne préjuge en rien de la position de la CPN dans l'hypothèse où cette dernière serait saisie dans les conditions fixées dans l'avenant n°10 de la CCN relatif à la classification des emplois du personnel. Pour rappel, il est prévu dans cet avenant qu'en cas de contestation individuelle du nouveau classement : « le salarié peut demander à l'employeur un examen de sa situation par la commission de mise en œuvre. Dans un délai d'un mois, l'employeur devra faire connaître sa décision argumentée au salarié. En cas de difficulté persistante, non résolue par les moyens et les formes arrêtées au niveau de l'entreprise, la commission nationale paritaire pourra être saisie du litige par l'intermédiaire de l'un de ses membres titulaires. »

François Herbin fait remarquer qu'en cas de saisine de la CPN par un salarié, à propos de la cotation de l'emploi qu'il occupe, il s'avèrerait indispensable de regarder l'ensemble des fiches emplois de la Coopérative considérée afin d'en déterminer la cohérence. A cette occasion, il n'est pas exclu que l'avis de la CPN puisse avoir un impact sur d'autres cotations d'emplois.

Isabelle Roudil rappelle que la nouvelle grille de classification adoptée en 2012 et les travaux en cours sur l'annexe 4 permettent de classer les différents types d'emplois (emploi administratif, commerciaux, emploi lié à l'entretien, emploi de proximité ...) dans des catégories professionnelles différentes elles-mêmes relevant de dispositifs spécifiques (cotation pour les emplois administratifs, hors cotation pour les commerciaux, refonte de l'annexe IV). Afin de mettre en œuvre de façon optimale la nouvelle grille de classification, il est nécessaire que les coopératives d'Hlm classent les différents postes en fonction de ces catégories professionnelles.

A la suite d'une demande formulée par le collège salarié, Isabelle Roudil indique qu'un bilan sur la mise en place de la classification dans les coopératives pourra être fourni pour le 1^{er} trimestre 2016.

2) Approbation du procès-verbal de la CPNEF du 4 septembre 2015

Après prise en compte des modifications demandées par Jocelyne Sylva-Mendy, le procès-verbal de la CPNEF du 4 septembre 2015 est adopté à l'unanimité.

3) Formation professionnelle

Sylvain Julhes présente le bilan 2014 et la cartographie de la branche des coopératives d'HLM. Plusieurs éléments ressortent de cette cartographie :

- Sur les projets portés par la branche (ARECOOP et actions prioritaires) : les projets ARECOOP ont concernés 267 participants pour un coût de près de 347 000 euros et pour les projets individuels prioritaires, il y a eu 34 participants pour un coût de 9 771 euros.
- Sur les CIF, le site Internet d'Unifformation permet d'effectuer une sorte de simulation pour déterminer la faisabilité de la demande du salarié. Il est demandé à Sylvain Julhes de disposer d'une situation détaillée des CIF.
- Sur les études et observatoires : les résultats de l'enquête menée par Unifformation sur les effets de la VAE sur les parcours professionnels sont sur leur site Internet. Quant au baromètre intersectoriels sur les dispositifs emploi-formation, il va être élargi à tous les publics et non uniquement aux jeunes. A propos de l'enquête réalisée par l'USH sur le management d'organismes – management d'activités, la CPN souhaiterait une présentation en séance.

Par ailleurs, Sylvain JULES a précisé que 30 personnes géraient l'offre de 18 services organisés par pôles au sein du Département ressources. Suite à une question d'un membre du collège salarié, Sylvain JULES a aussi indiqué que, à ce jour, le Conseil d'Administration d'Unifformation n'avait pas prévu de contrôle spécifique sur cette offre de service national. Sur les travaux prospectifs, Mr JULES confirme que lesdits travaux ont été réalisés sauf en ce qui concerne les diagnostics territoriaux et démarches GPEC.

En ce qui concerne la nouvelle répartition financière des Coopératives en fonction de leur taille, Isabelle Roudil propose de fusionner les cotisations des structures de 10 à 19 salariés et celles de 20 à 49 salariés. En revanche, la question du taux d'appel devra être examinée début 2016.

4) Annexe IV relatif au personnel d'entretien et de gardiennage

Le tableau suivant présente la proposition du collège employeurs en trois filières. En effet, dans le prolongement de la réunion de CPN du 8 juin 2015, le collège employeur considère

que les emplois d'entretien et de gardiennage, de par leur spécificité, constituent une catégorie à part entière justifiant une classification particulière. La proposition repose sur les résultats de l'enquête effectuée par Isabelle Roudil sur les pratiques des Coopératives et traduit ainsi la réalité du terrain.

Agent de nettoyage	E1	1457,52
Agent d'entretien d'espace vert	E2	1457,52
Chef d'équipe nettoyage/entretien	E3	1773,00
Aide-agent technique	M1	1457,52
Agent technique polyvalent	M2	1506,00
Agent technique spécialisé	M3	1631,00
Chef d'équipe maintenance/travaux	M4	1773,00
Responsable de régie	M5	1950,00
Gardien	G1	1457,52
Gardien chef	G2	1524,00

Il est proposé de discuter de cette proposition du collège employeurs lors d'une nouvelle réunion qui est fixée le lundi 14 décembre.

5) Les accords des Coopératives soumis à l'avis de la CPN

4-1/ Les accords d'Axanis

Axanis soumet deux accords à l'avis de la CPN : un accord relatif à la durée du travail et un autre sur le compte épargne temps.

La CPN émet un avis favorable sur l'accord relatif au compte épargne temps.

S'agissant de l'accord sur la durée du travail, la CPN formule plusieurs observations. Il est convenu de réexaminer l'accord sur la durée du travail d'Axanis lors de la prochaine CPN.

4-2/ Les accords d'Habitation Familiale et de HF Gestion

Pascal Masson, dirigeant des deux structures, expose les différents accords et précise que Habitation Familiale a transféré son activité de gestion immobilière vers la société HF Gestion à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les accords soumis à l'avis de la CPN sont au nombre de quatre. Il s'agit pour Habitation Familiale d'un avenant à l'accord sur le compte épargne temps et d'un avenant sur l'aménagement du temps de travail. Pour HF Gestion et dans une volonté d'harmonisation des accords collectifs des deux structures, il est présenté un accord relatif aux conséquences du transfert d'entreprise sur le statut collectif en matière d'aménagement du temps de travail et un accord concernant le compte épargne temps.

La CPN émet un avis favorable sur les quatre accords, à savoir :

- Pour Habitation Familiale
 - avenant n°1 de l'accord sur le compte épargne temps
 - avenant n°4 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

- Pour HF Gestion
 - accord relatif aux conséquences du transfert d'entreprise sur le statut collectif en matière d'aménagement du temps de travail
 - accord relatif au compte épargne temps

6) Questions diverses

5-1/Négociation en l'absence de délégué syndical selon la Loi Rebsamen du 17 août 2015

Laurence Denis-Retaillaud présente la nouvelle procédure introduite par la loi du 19 août 2015, dite loi Rebsamen, en matière de négociation en l'absence de délégué syndical (cf tableau infra). Elle attire l'attention sur le fait qu'il faudra, dorénavant, prévoir un délai qui peut aller jusqu'à 6 mois entre le début du processus de négociation et l'application de l'accord.

5-2/ Information de Loir et Cher Logement

Lecture est faite d'une lettre de Loir et Cher Logement informant de la tenue de leurs prochaines élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel et invitant le syndicat national du personnel des sociétés coopératives à participer à la négociation du protocole d'accord. Il semblerait qu'il s'agisse d'une erreur de destinataire. A cette occasion, il est rappelé que les Coopératives d'Hlm doivent adresser ce type de demande à chaque organisation syndicale représentative dans la branche et non à la Fédération des sociétés coopératives d'Hlm ou à la commission paritaire nationale.

7) Calendrier des prochaines séances

Les prochaines réunions prévues sont les suivantes :

- Le 4 décembre : NAO
 - o 9h30 à 11h : collègue salarié
 - o 10h à 11h : collègue employeur
 - o 11h à 16h30 : CPN et CPNEF (en fonction de l'ordre du jour)
- Le 14 décembre : formation professionnelle et annexe IV
 - o 9h30 à 12h : collègue salarié
 - o 12h à 14h : collègue employeur
 - o 14h à 16h30 : CPNEF
- Le 14 janvier : l'ordre du jour sera fixé ultérieurement
- Le 17 mars : l'ordre du jour sera fixé ultérieurement

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 heures

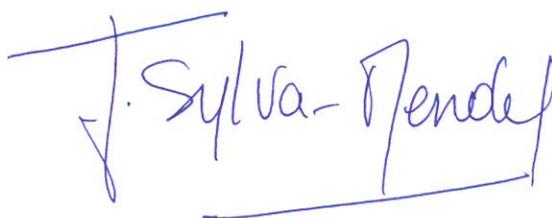
La Secrétaire,

Laurence Denis-Retaillaud



La Présidente de séance,

Mme Jocelyne Sylva-Mendy



Négociation dans les Coopératives en l'absence de délégué syndical depuis le 19 août 2015 (sauf intéressement, participation et prévoyance)

	Avec élus (DP ou CE ou DUP) mandatés	Avec élus (DP ou CE ou DUP) non mandatés	Avec des salariés mandatés non élus : Coop < 11 salariés, ou PV de carence aux dernières élections ou si aucun élu n'a souhaité négocier (C. trav. L. 2232-24)
Préséance	La priorité est donnée aux élus mandatés.		
Condition d'effectif	Aucune condition d'effectif		Application de droit pour les Coopératives de moins de 11. Aucune condition d'effectif pour les autres cas.
Information préalable des syndicats	Information préalable des syndicats représentatifs de la branche par l'employeur de sa décision d'engager des négociations (C. trav. L. 2232-21 et L. 2232-24)		
Qualité des signataires	Ils doivent être élus et mandatés. Un seul salarié mandaté par organisation. Ne sont pas obligatoirement titulaires (C. trav. L. 2232-21-1).	Ils doivent être élus titulaires et non mandatés (C. trav. L. 2232-22)	Salariés mandatés par une organisation syndicale représentative de la branche. Un seul salarié mandaté par organisation.
Représentativité des signataires	Aucune condition particulière	Les élus titulaires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (C. trav. L. 2232-22)	Aucune condition particulière
Modalités de la négociation	L'employeur fait connaître son intention de négocier aux élus par tout moyen (pour date certaine). Dans un délai d'un mois : les élus souhaitant négocier le font savoir et indiquent s'ils sont mandatés. Début des négociations après ce délai (C. trav. L. 2232-23-1)		Aucune modalité particulière
Thèmes de négociation autorisés	Tout mais l'épargne salariale et la prévoyance relèvent d'autres procédures.	Uniquement les thèmes dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (sauf licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours - C. trav. L. 1233-21). L'épargne salariale et la prévoyance relèvent d'autres procédures.	
Moyens alloués	Chaque élu titulaire ou salarié mandaté participant à la négociation dispose du temps nécessaire dans la limite de 10 heures par mois. Ces heures ne se confondent pas avec les autres heures de délégation. Elles sont de plein droit comptabilisées et rémunérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale (C. trav. L. 2232-23 et L. 2232-25)		
Validation de l'accord	Signature des élus mandatés et validation par référendum (majorité) des salariés (C. trav. L. 2232-21-1)	Signature des élus titulaires non mandatés et approbation par la CPN de branche (C. trav. L. 2232-22)	Signature des salariés mandatés et validation par référendum (majorité) des salariés (C. trav. L. 2232-27)
Dépôt de l'accord	Dépôt auprès de la Direccte avec le référendum (attente d'un décret et C. trav. L. 2232-27)	Dépôt auprès de la Direccte avec PV d'approbation de la CPN (C. trav. L. 2232-22)	Dépôt auprès de la Direccte avec le référendum (attente d'un décret et C. trav. L. 2232-27)

Entrée en vigueur de ce dispositif issu de la Loi n°2015-994 du 17 août 2015

En principe le 19 août 2015 mais attente d'un décret

En principe le 19 août 2015 mais attente d'un décret

En principe le 19 août 2015 mais attente d'un décret