

COMPTE-RENDU de la CPPNI DE LA BRANCHE SDLM
Du 14 avril 2020 en visioconférence

Présents :

CFDT

M. MAURIES
M. DELAVANT
Mme BASSEN

CGT

Mme MAHOUT
M. MOULIN

CFTC

M. VAN CRAEYENEST

CFE-CGC

M. RIVIERE
M. MICHALSKI

FO

Mme CAPART
Mme GUILLERMIN
M. TOUR

FNAR

M. GRAND-CLEMENT

DLR

M. LAPERT
Mme NGUYEN SUC

SEDIMA

M. DAVID
Mme FRADIER

Secrétariat de la CPPNI

Mme MACOINE

Excusés :

CFDT

Mme BASSEN

CFE-CGC

M. NOLF

FO

M. MAZEAU

**1. Projet d'accord relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation
du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid 19**

La délégation patronale a introduit dans cette version du projet d'accord les remarques formulées par les organisations syndicales de salariés lors de la CPPNI du 08.04.2020.

La CFTD confirme en effet que l'accord reprend l'essentiel des remarques. Toutefois, certaines rédactions peuvent porter à confusion, elle souhaiterait avoir des éclairages sur les intentions.

La CGT partage la remarque de la CFDT sur les rédactions sujettes à plusieurs interprétations. Il manque, en revanche, pour la CGT un élément essentiel que constitue la forte incitation à maintenir à 100% le salaire des salariés au chômage partiel. Bien qu'il ne soit pas possible d'imposer cela par accord de branche, elle estime que la rédaction actuelle manque de force.

La CFTC salue l'évolution de l'accord et rejoint les remarques précédentes sur la rédaction de certains passages. La CFE-CGC et FO ont constaté également une amélioration du texte.

Préambule :

3^{ème} alinéa : CFDT : le texte fait référence au pouvoir d'achat mais la CFDT estime que l'incitation au maintien de salaire en situation de chômage partiel devrait être introduite dans cet alinéa pour faire le lien avec le pouvoir d'achat. FO rejoint également cette remarque concernant également la nécessité de porter plus fort l'incitation.

La CGT estime que l'activité partielle ne permet pas le maintien de pouvoir d'achat car le salarié perçoit une indemnité dont le montant inférieur à son salaire. Elle suggère de remplacer la notion de « préservation du pouvoir d'achat » par de « préservation de l'emploi ».

Article 1 – Un dialogue social adapté pour faire face à la crise

2^{ème} alinéa : la CFDT propose de rajouter la phrase suivante pour expliciter le caractère supplétif de l'accord : *« L'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise en raison, notamment, de l'échec des négociations d'entreprise ou, de l'impossibilité de négocier de par l'absence de représentant du personnel, en particulier dans les TPE-PME. Compte tenu de l'urgence, les modalités de négociation pourront être aménagées. »*

Article 2 – Mesures exceptionnelles de fixation ou de modification des dates de congés payés

La CFDT indique que certains salariés présents depuis moins de 6 mois n'auront pas encore acquis ou auront tout juste acquis 3 jours de congés. Il lui semble alors injuste de leur retirer ces seuls jours. Elle suggère une rédaction par pallier de jours de congés acquis par rapport à l'ancienneté.

La CGT rejoint cette remarque. Pour elle, un salarié qui aura 6 mois d'ancienneté aura acquis 15 jours de congés payés. Si on lui retire 3 jours, il lui restera 12 jours, soit juste le nombre de jours de congés prévu dans la convention collective pour lui permettre de prendre des congés l'été. De plus, elle considère cette mesure comme inadaptée pour redresser économiquement une entreprise qui feraient mieux, en cas de réelles difficultés de saisir la BPI. La CGT s'interroge sur l'effort demandé aux entreprises dans ce cas-là car c'est le salarié qui est mis à contribution.

La délégation patronale tient à préciser qu'elle a opté pour une rédaction simple de cet article. Elle ajoute qu'un ensemble de petites mesures mises bout à bout peut permettre d'éviter des licenciements. Il est bien évident que si l'entreprise n'a pas besoin d'imposer la prise de congés elle ne le fera pas. Elle ajoute enfin que la prise de ces congés payés permet au salarié de percevoir 100% de sa rémunération.

Au regard des différentes remarques, la délégation patronale accepte d'exclure les salariés

ayant moins de 3 mois d'ancienneté de cette mesure : les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ne se verront pas imposer de jours de congés, ceux ayant entre 3 et 6 mois d'ancienneté pourront se voir imposer 3 jours de congés, et 6 jours pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

FO interroge sur la notion d'ancienneté : à quelle date l'ancienneté est-elle prise en compte ? La délégation patronale va préciser ce point.

Article 2-1 – Période de mise en œuvre de ces mesures exceptionnelles

La CGT s'interroge sur la période à partir de laquelle les congés peuvent être imposés : l'accord indique 16 mars. Elle indique que le caractère rétroactif ne permet pas de respecter le délai de prévenance de 2 jours prévu dans cet accord en période de confinement.

La CFDT se demande s'il s'agit de prendre en compte le cas des salariés qui ont posé des congés volontairement depuis le 16 mars. Elle ne souhaite pas que les salariés qui ont déjà pris des jours de congés volontairement se voient imposer 6 jours de congés supplémentaires. La date de fin d'application de l'accord au 30 septembre lui semble de plus un peu tardif.

Le SEDIMA indique pour sa part qu'il représente une diversité d'activités dont certaines comme la récolte du maïs ou du raisin se poursuivent jusque fin septembre. La date du 13 mars permet de régulariser la situation d'entreprises qui auront déjà mis les salariés en congés en mars ou les salariés qui ont pris des congés depuis le 13 mars.

Le DLR ajoute que l'ordonnance permet de mettre en œuvre ces mesures jusqu'au 31 décembre 2020, dans un second temps la délégation patronale avait envisagé le 30 octobre pour finalement proposer 30 septembre.

Article 2-2 – Fixation et modification de la prise de congés payés

Cet article fait l'objet d'aucuns commentaires.

Article 2-3 - Délai de prévenance en cas de fixation ou de modification des dates de jours de congés payés

La CFDT indique que la dernière phrase « *Ces délais de prévenance s'appliquent pour la fixation des jours de congés pris par roulement ou collectivement dans le cadre d'une fermeture* » prête à confusion car on pourrait comprendre que le délai de 5 jours s'applique également pour la prise de congés de l'été alors que pour ceux-ci le délai de prévenance est d'un mois. La CGT rejoint cette remarque.

La délégation patronale propose de supprimer cette phrase.

Article 2-4 – Modalités exceptionnelles de fixation de jours de congés payés

Cet article fait l'objet d'aucuns commentaires.

Article 2-5– Modalités d'information des salariés

La CGT souhaite que soit ajouté à cet article l'information des représentants du personnel.

Article 3 – Dispositions urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

La CGT souhaite que la possibilité de l'employeur de maintenir la rémunération totale du

salarié en situation de chômage partiel soit davantage mise en avant.

La CFDT et FO estiment que le 2^{ème} alinéa devrait être déplacé dans le préambule pour montrer une volonté plus forte.

Le SEDIMA ajoute que le rôle de la branche est de réguler la concurrence entre les entreprises et non de l'accentuer entre les entreprises qui ont la capacité financière de maintenir les rémunérations à 100 % et les plus petites qui ne peuvent se le permettre. Concernant cette demande d'intégrer dans le préambule cette demande, le SEDIMA doit consulter son Bureau.

La CFDT ajoute que cet article mélange le chômage partiel et la formation alors que lorsque le salarié en formation n'est pas au chômage partiel. Il conviendrait de scinder ces notions pour éviter la confusion.

La délégation patronale propose de réorganiser l'article 3 en 3 sous parties.

Article 4 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet article fait l'objet d'aucuns commentaires.

Article 5 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

La CGT interroge sur la date d'entrée en vigueur de l'accord qui lui semble être à l'expiration du délai d'opposition et non à la date de signature.

La délégation patronale vérifiera ce point.

Article 6 - Révision

Cet article fait l'objet d'aucuns commentaires.

M. Lapert fait un tour de table des organisations pour connaître leur intention de signature.

La CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC reconnaissent l'écoute dont la délégation patronale a fait preuve au cours de cette négociation. Ces quatre organisations souhaitent attendre de recevoir la version finalisée du texte pour se positionner mais peuvent déjà émettre un avis favorable.

La CGT, quant à elle, estime que cet accord est timoré au bénéfice des salariés. Elle transmettra le projet d'accord à ses instances dirigeantes qui se positionnera.

Concernant la procédure de signature du texte, la délégation patronale évoque deux possibilités :

1. Chaque organisation signe chacune de son côté un accord, ce qui ferait au plus 8 textes que le secrétariat enverra avec la demande de dépôt du texte.
2. Chaque organisation signe l'une après l'autre le texte : une organisation signe et scanne le texte, une autre signe et rescanne et ainsi de suite...les signatures seront ainsi apposées sur le même texte.

Les organisations syndicales de salariés font part de leur expérience dans les autres branches. Elles ont notamment utilisé l'application Docusign qui permet à chaque organisation de parapher et signer un même texte.

La délégation patronale regardera cette possibilité.

La délégation patronale va envoyer aux organisations syndicales de salariés une version finale de l'accord demain et espère qu'elles seront en mesure d'indiquer rapidement si elles sont signataires ou non.

3. Régime de prévoyance dans le cadre des arrêts de travail pendant la crise sanitaire.

La délégation patronale souhaite évoquer la situation des arrêts de travail dits dérogatoires, à savoir les arrêts de travail pour garde d'enfants et pour les personnes sensibles.

Elle souhaiterait que le régime de prévoyance soit sollicité pour assurer une prise en charge de ces arrêts et à ce titre, demander des simulations à AG2R pour pouvoir se positionner. Elle propose de recourir aux réserves pour assurer le financement.

La CFDT indique réfléchir actuellement à cette question au niveau confédéral. Elle ajoute que les fonds de haut degré de solidarité peuvent être sollicités dans ce type de situation et regrette que notre régime de prévoyance n'en soit pas doté. Même si avec AG2R, nous avons conclu une labellisation, il est possible d'instaurer un fonds de haut degré de solidarité via un accord de branche.

FO est d'accord sur le principe.

La CFE-CGC indique qu'il convient de vérifier dans le contrat passé avec AG2R s'il intervient en période de pandémie, ce dont elle doute. Concernant les arrêts pour garde d'enfant, les assureurs ont pris une position de place pour ne pas les couvrir. Elle doute ainsi qu'AG2R accepte la demande de la branche.

La CGT a été alertée sur cette question. Elle estime qu'AG2R doit continuer à couvrir les risques même lorsque les salariés sont en période de chômage partiel.

La CFDT indique que si les entreprises ayant activé le chômage partiel ne versent plus leurs cotisations, AG2R ne continuera pas à couvrir les salariés.

La délégation patronale indique que la CCN prévoit qu'en cas de suspension du contrat de travail, les salariés continuent à bénéficier des garanties de prévoyance.

La délégation patronale estime que la branche peut mettre en avant le partenariat de plus de 30 ans qu'elle entretient avec AG2R et à ce titre se montrer solidaire des entreprises de la branche.

Les organisations syndicales de salariés sont favorables à cette proposition et à solliciter rapidement AG2R pour en discuter avec eux.

Le secrétariat va préparer un courrier à l'attention de M. Giovannuzzi comportant les points suivants :

- Les organisations professionnelles vont demander aux entreprises de continuer à cotiser au régime de prévoyance et en contrepartie, les partenaires sociaux souhaitent qu'AG2R maintienne les garanties des salariés en chômage partiel.
- Les partenaires sociaux souhaitent étudier avec AG2R la faisabilité d'une prise en charge des arrêts pour garde d'enfant et personnes sensibles : ils demandent des simulations sur plusieurs périodes pour alimenter leur réflexion et pouvoir se positionner.
- Il sera également demandé à AG2R de faire preuve de compréhension pour les entreprises en grandes difficultés et procéder au report de paiement de cotisations si elles le demandent.
- Communiquer notre mécontentement quant aux communications adressées par AG2R aux entreprises sans en informer les partenaires sociaux en amont alors que ces informations sont parfois en contradiction avec la position paritaire.