



RPN 9/01/2018

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE

DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

(CPPNI)

**Dans le prolongement de la réunion de concertation du matin consacrée à l'adoption du calendrier triennal de négociations pour les années 2018 à 2020 (voir compte-rendu fédéral par ailleurs) s'est tenue la première réunion paritaire nationale 2018, consacrée à la poursuite des discussions en vue de l'installation de la future CPPNI.**

En prélude, le Directeur de l'UCANSS nous livre un certain nombre d'informations :

- Agrément du protocole d'accord concernant MAYOTTE, en revanche pas de nouvelle à ce jour s'agissant des contrats aidés,
- Concernant les élections des représentants des personnels au sein des Conseils et Conseils d'Administration, les employeurs ont été invités par message du COMEX à négocier les protocoles d'accords préélectoraux (PAP) dans les conditions du droit commun. Rappelons en effet qu'en vertu d'une interprétation fallacieuse d'une lettre-circulaire dont la DSS était l'initiatrice, seules les organisations syndicales représentatives (OSR) avaient été invitées à négocier les PAP dans les organismes de base et que **l'intervention de la Fédération CFTC auprès des têtes de réseaux a été déterminante pour faire rétablir le droit**, puisque la jurisprudence de la Cour de Cassation était on ne peut plus claire sur ce point : doivent être invitées à négocier le PAP, d'une part les OSR au sein des organismes, et d'autre part les OS affiliées à une OSR au niveau national et interprofessionnel ; **c'est donc une victoire pour la CFTC** qui pourra présenter des listes partout où elle en a la capacité de le faire,
- Enfin les négociations concernant la mise en place du futur PERCO touchant à leur fin, et la conjoncture semblant propice, en cas de signature rapide du protocole d'accord, à l'obtention d'un agrément des tutelles avec abondement de l'employeur, il est proposé aux Fédérations et syndicats nationaux de se positionner sur le fond du texte sans attendre que le choix du futur opérateur soit connu (attendu pour le printemps).

En ce qui concerne la CPPNI proprement dite, rappelons qu'il s'agit d'une obligation issue de la Loi du 8 août 2016 dite loi TRAVAIL ou encore EL-KHOMRI, alors Ministre du travail.

La CPPNI a pour vocation demain de se substituer aux actuelles RPN et Commissions Paritaires Nationales d'Interprétation des textes conventionnels, ainsi que d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

La majorité des sujets débattus ont fait consensus entre employeur et organisations syndicales, hormis celui, d'importance, touchant au possible rôle que pourrait jouer la CCPNI au regard des protocoles d'accords conclus au niveau des organismes de base, puisque les ordonnances du 22 septembre 2017 permettent désormais, sur certains sujets et sous certaines conditions, aux accords locaux de déroger dans un sens moins favorable que la convention collective et autres textes de portée conventionnelle.

Devant l'impossibilité légale de « verrouiller » cette possibilité au niveau de la branche, la demande des organisations syndicales s'est progressivement mue en une proposition consistant à émettre systématiquement un avis sur les protocoles d'accords locaux moins favorables. Là encore cette proposition s'est heurtée au refus du COMEX, pour trois motifs :

- Elle aboutirait à donner l'impression que le dialogue social au niveau des organismes de base se trouve, en quelque sorte, placé sous tutelle des négociateurs nationaux,
- Le processus d'agrément, qui est enfermé dans un délai relativement bref, s'en trouverait nécessairement alourdi,
- Enfin la probabilité pour qu'un accord local soit conclu sans que l'un ou plusieurs des fédérations et syndicats nationaux présents à la table de la future CPPNI est particulièrement faible.

Néanmoins, Didier MALRIC propose que la CPPNI ait un « droit de regard » en cas d'adoption d'un protocole local, soit par des représentants du personnel non DS, soit encore par un « Conseil d'Entreprise » (qui résulterait de la fusion entre Délégués Syndicaux et Comité Social et Economique au sein d'un même organisme).

La CFTC prend acte de la proposition de l'employeur, qu'elle juge insuffisante mais qui a le mérite d'exister car si la probabilité d'adoption d'un protocole d'accord local prévoyant la suppression d'un avantage ou d'un droit conventionnel est mesurée (notamment parce qu'à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018 sera généralisée la règle des accords majoritaires au sein des entreprises, ce qui signifie que pour qu'un accord collectif soit valide, il faudra qu'il soit signé par une ou plusieurs OS recueillant au moins 50% des voix lors des élections professionnelles) elle n'est quand même pas à exclure.

**La CFTC continuera à prendre tout sa part dans le dialogue social ces prochaines années, avec un programme 2018 déjà chargé en perspective (PERCO, RSI, salaires, etc...)**

**CFTC**  
**Servir les salariés,**  
**Ne pas se servir d'eux**