

## Négociations collectives

# Conclusion, au niveau de la branche, de deux accords collectifs

Le dialogue social au niveau de la branche se poursuit en Commission mixte paritaire, à la Direction générale du travail.

Le 22 novembre dernier, les partenaires sociaux ont conclu les deux accords collectifs suivants :

- *Accord portant sur les modalités de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de branche.*

- *Accord relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social dans la branche pour 2016-2017.*

Dans le prolongement des éléments apportés dans les précédentes Informations Mensuelles, on confirmera qu'une Commission mixte paritaire, organisée par la Direction générale du travail, s'est réunie le 22 novembre dernier.

On rappellera que les organisations syndicales avaient exprimé le souhait de traiter en priorité le sujet du droit syndical pour permettre, notamment, d'organiser les moyens du dialogue social. Elles en ont fait un préalable à toute négociation sur un autre sujet.

Ainsi, pour avancer et traiter les thèmes obligatoires, les partenaires sociaux ont notamment convenu de négocier le sujet du droit syndical au niveau de la branche.

### - Accord portant sur les modalités de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de branche

Après plusieurs réunions sur ce sujet, cette négociation a enfin abouti à la conclusion d'un accord collectif portant sur les modalités de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de la branche professionnelle représentant les Services de santé au travail interentreprises.

Cet accord, qui se substitue à celui du 12 janvier 2012 portant sur le même objet et qui complète les dispositions de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises, a pour objectif de mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche assorti des moyens nécessaires.

La principale nouveauté de l'accord tient à l'insertion d'un article portant sur la participation aux congrès et aux as-

semblées statutaires des représentants salariés à la Commission paritaire nationale de branche.

Des autorisations exceptionnelles y sont en effet désormais accordées pour participer à des Congrès ou Assemblées statutaires, dans la limite de 20 jours pour 4 ans, par organisation syndicale représentative de salariés désignés à la Commission paritaire nationale de branche.

On précisera que cette nouvelle disposition ne concerne que les négociateurs, représentants salariés, au niveau de la branche.

Le texte, déjà signé par la CFE-CGC, est soumis à signature jusqu'au 7 décembre 2016 et s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, sous réserve que les conditions de validité des accords collectifs soient remplies.

### - Accord relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social dans la branche pour 2016-2017

Par ailleurs, au cours de la Commission mixte paritaire du 22 novembre 2016, a également été conclu un accord relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social dans la branche pour 2016-2017.

Les partenaires sociaux ont ainsi défini les thèmes de négociations collectives à venir et ont envisagé de reprendre le dialogue social au sein de la commission paritaire nationale de branche (et non plus en Commission mixte paritaire).

L'accord liste en conséquence les sujets de négociations qui feront, le cas échéant, l'objet d'une révision de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

Il s'agit des sujets suivants :

#### 1. Le droit syndical

Les partenaires sociaux souhaitent intégrer, dans le corps même de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises, l'Accord conclu le 22 novembre 2016 portant sur les modalités de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de la branche professionnelle représentant les Services de santé au travail interentreprises évoqué ci-dessus.

Ils souhaitent, en outre, que soit abordé, avant tout autre sujet, celui du droit syndical au niveau des Services de santé au travail interentreprises. A cette fin, seront notamment étudiés les articles 5 et 6 de la CCN précitée.

#### 2. Les dispositions obsolètes de la CCN

Les partenaires sociaux souhaitent que la négociation, entamée en 2014, dans le cadre de la révision partielle de la CCN, 2<sup>ème</sup> acte, puisse aboutir (cf article Informations mensuelles de novembre 2016, page 5).

#### 3. Le contrat de génération

Les partenaires sociaux ont rappelé que, conformément à l'article L. 2241-4 du Code du travail, relève d'une négociation triennale obligatoire le thème portant sur "les conditions de travail, la GPEC, l'emploi des salariés âgés et le contrat de génération".

Un accord de branche sur le contrat de génération ayant été conclu le 26 septembre 2013, ainsi qu'un avenant du 29 janvier 2014, la négociation en la matière devait débuter en septembre 2016.

Le bilan de cet accord est réalisé par le Cisme et sera présenté aux organisations syndicales représentatives en séance plénière début décembre 2016, avant qu'il ne soit adressé à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, qui en a fait expressément la demande par courrier.

#### 4. La formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont rappelé que, conformément à l'article L. 2241-6 du Code du travail, relève d'une négociation triennale obligatoire le thème portant sur "la formation professionnelle et l'apprentissage".

Un accord de branche a été conclu le 17 octobre 2011. La dernière négociation sur le sujet a été ouverte les 30 et 31 octobre 2013.

La prochaine négociation en la matière devait débuter en octobre 2016.

Pour les raisons mentionnées précédemment, elle a été retardée.

#### 5. Les salaires

Les partenaires sociaux ont rappelé que, conformément à l'article L. 2241-1

et 2 du Code du travail, le thème des salaires relève d'une négociation annuelle obligatoire. La prochaine négociation en la matière doit débuter en décembre 2016.

6. La situation des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux ont rappelé que, conformément à l'article L. 2241-5 du Code du travail, relève d'une négociation triennale obligatoire la situation des travailleurs handicapés.

La négociation dans la branche a été ouverte les 29 et 30 janvier 2014 (conformément à l'Accord de méthode conclu le 26 septembre 2013).

La prochaine négociation en la matière doit débuter en janvier 2017.

7. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-3 du Code du travail, relève d'une négociation triennale obligatoire le thème portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La négociation dans la branche a été ouverte les 26 et 27 février 2014. La prochaine négociation en la matière doit débuter en février 2017.

On précisera, par ailleurs, que les partenaires sociaux ont décidé que la négociation portant sur le contrat de génération et la formation professionnelle a été ouverte par cet Accord de méthode.

Ils ont rappelé, en outre, que, dans les suites de la loi dite "Travail", la branche a deux ans (à compter de sa promulgation) pour définir l'ordre public conventionnel applicable à son champ, c'est-à-dire les matières dans lesquelles les accords d'entreprise ne peuvent déro-

ger dans un sens moins favorable que ceux de la branche.

Enfin, ils ont convenu que la prochaine Commission Mixte paritaire, qui se tiendra début décembre, sera l'occasion d'ouvrir la négociation portant sur les salaires, de présenter le bilan de l'accord intergénérationnel et d'aborder le sujet des dispositions obsolètes de la Convention collective nationale des SSTI.

En amont, une proposition de rédaction nouvelle des articles conventionnels portant sur le droit syndical aura été soumise aux organisations syndicales, notamment pour prendre en compte les évolutions récentes intervenues sur ce sujet suite à la parution de la loi El Khomri.

**N**ous ne manquerons donc pas de vous tenir informés des suites apportées. ■



ENQUÊTE RÉMUNÉRATIONS

L'ouverture de la négociation de branche des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (RMAG) pour 2017 doit débuter en décembre 2016, pour une conclusion espérée au plus tard fin février 2017.

Depuis 2015, le Conseil d'Administration souhaite que la Délégation Patronale dispose, pour cette négociation annuelle, d'informations économiques et d'informations sur les pratiques salariales des grandes branches professionnelles, mais aussi d'informations sur les pratiques salariales des SSTI au cours du dernier exercice, informations dont disposent les organisations syndicales par leurs propres canaux. La présente enquête est ainsi reconduite chaque année en complément du rapport de branche.

Nous vous remercions donc de remplir le questionnaire en ligne (lien à retrouver sur le site), toute question éventuelle pouvant être adressée à [g.bourdel@cisme.org](mailto:g.bourdel@cisme.org). **Il est important que ce retour se fasse dans les meilleurs délais pour que la synthèse puisse être réalisée à temps pour la Délégation Patronale.**



BRÈVE

Négociations collectives

**Formation professionnelle tout au long de la vie : obligation de financement**

**P**our rappel, la participation financière au développement de la formation professionnelle continue est une obligation légale pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Elle se traduit par des versements obligatoires aux organismes collecteurs. Le taux de cette participation varie selon l'effectif de l'entreprise

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, de nouvelles modalités de financement de la formation professionnelle ont été mises en place.

En effet, depuis 2016, tous les employeurs sont soumis à une contribution-formation dont le taux varie selon que l'entreprise compte moins de 11 salariés ou au moins 11 salariés.

Conformément aux dispositions légales, le taux de la contribution est fixé à

0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 1 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés.

Un taux de participation plus élevé peut être prévu conventionnellement. Toutefois, sur ce sujet, la branche n'a pas conclu d'accord collectif depuis 2014. De ce fait, seules les obligations légales rappelées ci-dessus sont dues. Pour autant, dans l'attente de l'éventuelle conclusion d'un accord de branche en la matière (dans le cadre rappelé à la page 8 de ces présentes informations mensuelles), le Cisme encourage les SSTI à maintenir leur effort de formation (qui conventionnellement devait être au minimum de 2,4 % de la masse salariale).

On en profitera ici pour rappeler également que l'assiette de la participation à la formation professionnelle des entreprises est identique à celle des

cotisations de sécurité sociale, et ce, pour toutes les entreprises et quels que soient leurs effectifs.

Pour mémoire, de manière générale, sont considérées comme des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale toutes les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail.

Il s'agit notamment :

- des salaires ;
- des indemnités de congés payés ;
- des indemnités primes, gratifications ;
- de tout autre avantage en argent ou en nature ;

Enfin, la période à envisager pour la détermination du montant des salaires servant de base à la participation est l'année civile.