DocuSign Envelope ID: 775AA92F-9CCE-4DC9-A0B3-E1A5FD5B2EF9

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Procès-verbal de la réunion du 16 avril 2021

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation s'est réunie virtuellement le 16 avril 2021 à 14 h 00.

Etaient présents :

Collège employeurs :
M. Pascal MASSON (Keredes)
M. François HERBIN (Logimanche)
Mme Delphine VALENTIN (IDF Habitat)
M. Loris De Zorzi (Conseiller Fédéral)
M. Laurent Kohler (Habitat de l'Ill)
Mme. Delphine RETLER (Habitat de l'Ill)

Collège salariés :
M. Jean-Marc CANDILLE - titulaire (FNCB-CFDT)
Mme Jocelyne SYLVA-MENDY – titulaire (SNUHAB-CFE-CGC)
Mme Monique VERGNES – titulaire (CGT)
M. Daniel BLANC - suppléant (CGT)

Secrétariat : Le secrétariat est assuré par Mlle Awa Traoré

Etaient absents ou excusés :

Collège employeur :

M. Damien MARTINEAU (Compagnie Vendéenne du logement)

Collège salarié :

M Luc SENENTE – suppléant (SNUHAB CFE-CGC)	M. Laurent MELIN – suppléant (FNCB-CFDT)	M. Paul MICHAUX – titulaire (SNPHLM-UNSA)
M. Jean-Jacques BAGHDIKIAN – titulaire (FO)	M. Aïmad FARISSI – suppléant (FO)	

1. Approbation des procès-verbaux

L'approbation du procès-verbal de la réunion du 30 mars 2021 est présentée en séance.

Décision : Le procès-verbal est approuvé

DocuSign Envelope ID: 775AA92F-9CCE-4DC9-A0B3-E1A5FD5B2EF9

2. Saisine pour interprétation de la CCN

Madame Traoré rappelle le contexte de la saisine : AB Habitat a procédé au licenciement d'une salariée en 2019 sans mettre en place la procédure de licenciement prescrite à l'article 14-b de la convention collective des Coop'HLM. L'article 14-b de la CCN dispose *« Le licenciement ne peut être effectué qu'après avis consultatif des délégués du personnel et conformément à la législation en vigueur (...) »*.
Lors du licenciement, la coopérative n'avait plus de délégué du personnel mais un CSE. Il est précisé qu'il s'agit d'un licenciement pour une cause réelle et sérieuse, la salariée n'est pas représentante du personnel.
Toutefois, dans le cadre d'un contentieux en cours engagé par la salariée licenciée, il est argué de l'irrégularité de la procédure de licenciement mise en œuvre.
C'est ainsi que la coopérative AB Habitat a sollicité la CPPNI d'une demande d'interprétation de l'article précité.

Le collège employeur, par la voix de Monsieur Herbin exprime sa position en rappelant la condition cumulative intégrée dans l'article, consulter les délégués du personnel et être en conformité avec la législation en vigueur. Il précise que l'article litigieux ne mentionne pas le CSE qui était en place lors du licenciement, mais les DP, s'il avait été mentionné les instances représentatives du personnel cela n'aurait pas posé de difficulté. Il précise aussi que la règlementation n'induit pas une consultation des DP pour un licenciement pour cause réelle et sérieuse sauf pour les personnes représentantes du personnel, les personnes déclarées inaptes, ou dans certains cas pour des licenciements pour motif économique. Dès lors, le collège employeur a choisi une interprétation littérale du texte.
Il attire l'attention des partenaires sociaux sur les conflits d'interprétation qui peuvent exister au sein de la CCN en raison de la non mise en conformité du texte avec la règlementation en vigueur et interroge les partenaires sociaux sur 2 points :

- Faut-il faire évoluer la CCN sur les dispositions liées étroitement à la règlementation ? (Toutes les dispositions relatives notamment aux instances représentatives du personnel qui ont évoluées)
- Est-il possible de s'accorder sur l'interprétation à donner à ce texte ?

Monsieur Candille prend la parole pour répondre aux interrogations portées par Monsieur Herbin. Il estime que l'actualisation de la CCN doit bel et bien être effectuée pour éviter tout conflit d'interprétation. Concernant la seconde question, il adopte une interprétation du texte « dans l'esprit de la loi des parties », il entend que le législateur a voulu remplacer les anciennes instances représentatives du personnel par le CSE, il fallait donc comprendre le maintien de la consultation non plus du DP mais du CSE à la lecture de l'article.

Monsieur Blanc rappelle que l'actualisation de la CCN avait été projeté et lancé, mais qu'elle n'a pas aboutie. Il interroge sur la faisabilité du projet proposé dans le temps imparti et en raison de la circonstance de la fusion des branches.

Monsieur Herbin précise son propos sur l'actualisation, elle serait restreinte uniquement à une évolution des dispositions de la CCN pour remplacer toutes les mentions du DP/CE/CHSCT par le CSE, ce qui permettra d'effectuer la mise à jour rapidement et de ne pas lever trop de difficulté dans sa mise en œuvre.

S'ensuit un débat entre les partenaires sociaux sur l'interprétation divergente et l'absence de convergence de cette dernière. Madame Retler informe les parties des conclusions d'une sollicitation, diligentée auprès d'un avocat conseil précisément sur l'interprétation à donner à cet article, qui corrobore la position adoptée par les représentants employeurs.

DocuSign Envelope ID: 775AA92F-9CCE-4DC9-A0B3-E1A5FD5B2EF9

Madame Valentin interpelle les partenaires sociaux sur les enjeux d'avoir des dispositions dont l'interprétation peut être divergente telle que celle objet du débat, car en l'absence d'interprétation claire et arrêtée, plusieurs coopératives ont déjà saisi leurs conseils juridiques pour connaître la position à adopter. Elle appelle à la prudence sur les décisions prises en faisant particulièrement attention à ne pas mettre en difficulté les employeurs qui ont adopté cette lecture.

La CFE-CGC par la voix de Madame Sylva-Mendy et la CGT par les voix de Madame Vergne et de Monsieur Blanc, exprime le soutien à la position exprimée par Monsieur Candille.

Les parties s'accordent dès lors sur :

- L'actualisation des dispositions de la CCN au regard des évolutions législatives contenant les mentions des anciennes instances représentatives du personnel pour les remplacer par le CSE
- Le désaccord sur l'interprétation à donner sur l'article : l'interprétation des représentants employeurs est littérale tandis que l'interprétation des représentants salariés s'inscrit dans l'esprit de la loi et de la convention collective. La position du juge est attendue sur le sujet pour trancher sur la bonne interprétation à donner au texte

La réponse devra être argumentée et fera l'objet d'une validation aux partenaires sociaux

3. Bilan des données sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

Madame Traoré présente le document (cf.annexe).
NB : la comparaison des salaires est effectuée sur le salaire brut de base reconstitué (en ETP)
Plusieurs interventions ont été recensées :

- Qu'est-ce qu'on entend par situation comparable ? Il faut entendre le même métier, le même statut professionnel, une ancienneté comparable, une cotation identique etc.
- D'autres mesures existent : heure pour allaitement... - Effectivement d'autres mesures existent, elles n'ont pas toutes été recensées, il s'agissait juste de présenter quelques exemples de mesures d'accords
- Est-ce que les accords sont appliqués dans les faits ? Avons-nous des statistiques ? Madame Traoré y répond par la négative, Monsieur Masson ajoute que les accords sont signés dans l'objectif d'être appliqués
- Daniel Blanc : Jours enfants malades : niveau de la CCN pas l'accord local
- Madame Vergne souhaite que soit abordé le temps partiel pour potentiellement l'intégrer dans l'accord comme entrant dans l'articulation d'une vie professionnelle/personnelle
- Il est demandé que le bilan des accords signé soit systématique – le travail est en cours pour récupérer via Legifrance tous les accords des coopératives dès leur publication

Il est précisé in fine que les enquêtes annuelles permettent de recueillir un certain nombre de données, mais pour des données plus précises et plus fines, il est préférable d'organiser un recueil de données dans un second temps.

Quelques échanges interviennent entre partenaires sociaux :

Monsieur Blanc : il va falloir qu'on détermine le mode opératoire pour résorber les inégalités en prévoyant également d'autres mesures pour favoriser l'égalité professionnelle
Monsieur Masson : au niveau de la commission paritaire il faut qu'on précise les choses et donne une vision avec des axes prioritaires qui sera ensuite déclinée au niveau des coopératives en fonction de la taille des structures, les enjeux ne sont pas les mêmes. Il faut alors être précis sur les mesures qui seront prises au niveau national

DocuSign Envelope ID: 775AA92F-9CCE-4DC9-A0B3-E1A5FD5B2EF9

Madame Vergnes : il est important d'avoir un suivi sur les mesures qui seront mises en œuvre

Monsieur Masson : au préalable il faudra s'accorder sur ce qu'on veut suivre, on ne pourra pas aller contrôler tous les accords

Monsieur Candille : il faut des éléments factuels pour avoir des points de comparaison. Lorsque vous évoquiez des « situations comparables » ça veut tout et rien dire, il faut être précis. La branche doit le définir, définir une égalité professionnelle en veillant à ne pas laisser trop de marge de manœuvre

Madame Valentin : Attention, le support n'est pas une proposition du collège employeur mais une présentation de la situation de nos structures

Sur la présentation des niveaux de rémunérations

Monsieur Blanc : Non seulement on constate des inégalités mais en plus l'écart s'accentue en niveau A4, A5, A8, c'est peut-être ça qu'il faut regarder les écarts sur les 2 années entre les hommes et les femmes sur un niveau donné

Madame Valentin : Il faut aussi tenir compte de l'ancienneté, lorsqu'on recrute on va forcément mettre la personne recrutée à un niveau de salaire plus bas que ceux qui sont dans le métier depuis plus longtemps. Besoin de faire une comparaison sur les classifications par emploi, vous recruter un poste recherché dans la DSI dans lequel il y a de la surenchère par ex va le recruter très haut car c'est un métier qui est plus exercé par des hommes et tiens compte de la réalité du marché. Avoir que la comparaison par classification pourrait fausser la comparaison, ça ne peut pas être le seul critère comparatif

Monsieur Masson : Nous avons aussi besoin de faire face à une situation d'embauche pénurique. Une des solutions c'est de former des gens en interne dès l'embauche, d'investir sur eux dès le départ et de leur permettre d'évoluer en interne. Sur certains métiers il y a un vrai sujet, gestionnaire de copro etc. mais le risque c'est que malgré l'investissement qu'ils partent au bout de 7/8 ans

Monsieur Blanc : il faut prendre d'autres critères que la loi du marché, parce que cela engendre des discriminations entre les salariés notamment concernant les emplois féminisés

Monsieur Masson : nous sommes des entreprises plutôt vertueuses. Par exemple l'investissement sur la formation est beaucoup plus important que sur d'autres boites, nous permet de mettre en place pas mal de chose et de donner la chance à tous

Monsieur Kohler : il faut être cohérent avec la réalité du marché, faut être vigilant aussi pour maintenir un équilibre au sein des entreprises lorsqu'on souhaite maintenir une attractivité collective

Monsieur Masson : En effet, un salaire bas ce n'est pas forcément une volonté de mal payer les gens mais ça s'inscrit souvent dans une démarche plus incitative de formation et de promotion des personnes

Monsieur Blanc : oui mais il faut faire attention à ne pas discriminer à compétences égales

Madame Valentin : d'accord avec Monsieur Blanc, il faut corriger les écarts, mais tenir compte de la loi du marché car explique parfois certains écarts. Toutefois, cela n'empêche pas qu'on puisse apporter des correctifs en interne. Faut poser le cadre des actions à mener, déterminer ou les écarts se trouvent etc...

DocuSign Envelope ID: 775AA92F-9CCE-4DC9-A0B3-E1A5FD5B2EF9

Monsieur Kohler : sur les hauts niveaux de rémunérations, les écarts peuvent être fonction de la composition des effectifs des Coop, effectivement qu'un DG qui a 3 salariés n'est pas au même niveau de salaire qu'un qui a 100 salariés

Monsieur Blanc : Vous avez raison pour les niveaux hauts mais il faut aussi comparer les niveaux du milieu où il ne devrait pas avoir ces différences là

Monsieur Kohler : Attention, les chiffres bruts pris en compte ne définissent pas les niveaux de responsabilité (management etc.) faudrait peut-être rentrer dans les détails selon des critères à définir pour expliciter plus facilement les problématiques

Madame Sylva- Mendy : *[revient sur les propos de Monsieur Kohler]* Les salaires des directeurs ne sont fixés qu'en vertu du nombre de salariés de la coop ?

Monsieur Kohler : Non pas uniquement. Elles sont également définies par la productivité de la coopérative, la responsabilité etc. Il y a plusieurs critères

Madame Vergnes : il serait plus juste d'avoir à l'embauche un salaire équivalent entre les femmes et les hommes, serait plus juste d'assurer une égalité dès l'embauche pour éviter les écarts qui, lorsqu'ils sont créés dès le départ se poursuivront à mesure de l'ancienneté dans l'entreprise et il sera de plus en plus difficile de les résorber

Partage d'expérience des employeurs (slide de fin)

Monsieur Masson : effectivement ça ne peut pas être qu'un critère à chaque fois, faut regarder tous les critères et en définir une liste. L'embauche est le moteur d'une entreprise, la tension à l'embauche est très importante.
Le statut coopératif peut être un élément déterminant, si on communique bien là-dessus. La stratégie d'embauche elle est sur plein de niveaux, formation, développement de l'entreprise. Il est difficile de se rendre compte des écarts seulement sur la base des tableaux présentés. Il serait bien d'avoir plus de données : que faisons-nous en formation pour les débutants, etc.

Madame Valentin : dans le cadre de notre accord égalité femme homme, il y a un gros volet sur l'embauche, pas tellement sur les salaires car il n'y a pas de différence réelle sur les salaires aujourd'hui. Par contre nous rencontrons une problématique de parité dans les emplois, due aussi au fait que sur certains postes il est difficile de trouver des candidats.e.s. Dans le cadre du regroupement effectué par IDF Habitat, il était prévu de corriger cette problématique, notamment sur les métiers de gardiens (plus d'hommes), nous avons essayé aussi d'avoir des hommes dans certains emplois de gestion locative, RH mais ça a été plus difficile car il n'y a pas de candidats. C'est une demande qui est portée lorsque le recrutement est effectué via un cabinet de recrutement, mais c'est très difficile malgré la vraie volonté de le résorber

Madame Sylva-Mendy : Sur vos embauches vous devez aussi avoir des candidatures spontanées, est-ce que vous essayez de réguler par ce biais-là ?

Madame Valentin : Ce problème se pose sur tout canal d'embauche, nous faisons appel à des cabinets de recrutement sur certains métiers lorsque le marché tendu. A compétences égales on va privilégier plutôt un profil manquant d'homme ou de Femme

Monsieur Kohler : Il n'y a pas encore d'accord actuellement chez Habitat de l'Ill, souhaite d'abord avoir une vision très précise de la situation, un bilan social individuel est en cours (64% Femmes, 36%

DocuSign Envelope ID: 775AA92F-9CCE-4DC9-A0B3-E1A5FD5B2EF9

d'hommes). Avant de mettre en place un accord faut avoir une vision claire de ce qui se passe. Travaille en parallèle sur cet accord. Le cas d'Habitat de l'Ill n'est pas représentatif de toutes les Coop

Monsieur Blanc : Chez AB Habitat il y a un accord égalité femme/homme avec une grille de salaire mais l'accord a été dénoncé par le DG ce qui prive les femmes du bénéfice des dispositions sur l'égalité professionnelle (les frais de garde d'enfants par ex.). Il propose de présenter une grille de salaire réelle d'AB Habitat ou l'on constate les disparités qui peuvent aller jusqu'à 200€ mensuel par ex sur le niveau A5

Madame Traoré : Je précise que l'accord n'a pas été dénoncé il est parvenu à l'échéance fixé

Monsieur Blanc : il aurait pu être reconduit mais ne l'a pas été

Madame Sylva-Mendy : au vu des différents éléments et des échanges, vous parlez de formation de débutant mais la convention collective n'évoque pas la notion de débutant. Ainsi, seul le principe « à travail égal, salaire égal » demeure, sauf à ce qu'on envisage demain de remettre un niveau par fonction. Elle demande que l'accord d'Habitat de l'ill, une fois qu'il aura été signé, et celui d'IDF Habitat soit présenté en CPPNI

Monsieur Kohler : Il faut qu'on s'attache à observer ce qui est importe. Il rappelle que le collège employeur a toujours à cœur de conserver une attractivité vis-à-vis des salariés. Il rappelle toutefois le contexte de tension dans l'emploi, de raréfaction du foncier, des coûts de construction qui augmentent, du maintien de la RLS, l'objectif n'est pas de pleurer mais il faut avoir en tête un contexte global et assurer une pérennité de l'emploi des Coop

Les prochaines étapes :

Notion de violence, sexismes etc.

Décisions :
- Le collège salarié souhaite étudier les données présentées
- La négociation pourra dès lors démarrer à partir du 20 mai
- A cette occasion, et si cela est nécessaire, des données complémentaires pourront être demandées.

4. Bilan négociation sur la fusion

Lors de la dernière réunion des instances, une nouvelle lecture de l'accord de méthode a été effectuée en séance pour intégrer les dernières modifications apportées par les organisations syndicales. Le projet finalisé a été remis en forme et sera transmis aux partenaires sociaux pour signature.
Le collège salarié est dans l'attente de la transmission de l'accord de méthode pour décider de sa signature ou non.
Le collège employeur souhaitait aborder ce sujet pour rassurer le collège salarié sur le travail en cours d'accompagnement des adhérents dans la fusion, notamment sur la négociation en entreprise au travers de formations.

5. Collecte des fonds issus du paritarisme

DocuSign Envelope ID: 775AA92F-9CCE-4DC9-A0B3-E1A5FD5B2EF9

Madame Traoré rappelle le contexte : à l'occasion de la création de l'association de gestion des fonds issus du paritarisme avec reprise de la gestion des fonds qui était opérée jusqu'alors par Uniformation, il n'y a pas eu de reprise de la collecte par l'association alors que les statuts le prévoient C'est ainsi que depuis 2018, il n'y a plus eu de collecte des fonds.
Lors du CA de l'AGFP il avait été acté de réunir une AGE pour déterminer du sort de la collecte dont le collège salarié souhaitait la reprise. Toutefois, au regard des enjeux actuels, et des agendas chargé, l'AGE n'a toujours pas été fixée. De plus, au regard de la future publication de la mesure d'audience syndicale qui va précipiter la gestion commune des fonds paritaires pour les Fédérations Coop et OPH, et puisque l'AGFP dispose actuellement de fonds suffisant, il ne semble pas utile de reprendre cette collecte.

Monsieur Candille : N'est pas d'accord avec les propos tenus par Madame Traoré car il souhaite faire de la reprise de la collecte une démarche qui soit poursuivie dans le cadre de la fusion. Les fonds paritaires permettent aussi de prendre en charge les études. Cette demande sera portée par sa Fédération. D'autant que le collège salarié souhaite utiliser ces fonds pour obtenir un appui juridique dans le cadre des négociations en cours

Monsieur Blanc souligne que lors de la dernière AG de l'AGFP, il avait interpellé le CAC pour signaler son inertie dans la découverte de l'absence de collecte depuis la mise en place de l'association. Le problème est le devenir du fond va disparaitre. Ainsi, le collège salarié s'est réuni et propose quelques postes de dépense : accompagnement par un cabinet juridique, idée de faire des informations des OS en directions des salariés de coop car fait aussi partie de l'objet de l'association puisque les Coop n'ont pas ou peu de délégués syndicaux

Monsieur Candille ajoute que les échanges qu'on a eu sur l'égalité femme/homme pourrait par l'allocation d'un fond pour les Coop leur permettre de recueillir les données qu'il faut pour engager les négociations

[Départ de Monsieur Candille]

Madame Traoré précise qu'il faut faire attention à ne pas confondre l'utilisation des fonds existants qui est justement encouragé, avec la reprise de la collecte qui aurait pour effet d'abonder encore un fonds qui ne servirait pas puisque très prochainement les organisations syndicales de salariés seraient fondues et qu'une gestion commune devra être mise en place par les Fédérations. Il n'est pas envisagé par le collège employeur de mettre à disposition de l'instance créée dans le cadre de la fusion les fonds collectés auprès des Coop.

Madame Sylva-Mendy et Monsieur Blanc acceptent de ne pas reprendre la collecte des fonds pour l'AGFP. En l'absence de Monsieur Candille une sollicitation post réunion sera effectuée.
Ajout post-réunion : Monsieur Candille, absent lors de ce point, a pu être contacté en fin de réunion pour exprimer sa position reprise dans le cadre des décisions arrêtées.

Il est admis par les partenaires sociaux que jusqu'à la fusion et puisque les partenaires sociaux sont membres de l'AGFP, le dialogue puisse être poursuivie au sein de cette instance afin de mettre en place des actions au bénéfice des Coop. Une étude juridique sera diligentée pour s'assurer de cette modalité – éventuellement le Cabinet Bensoussan

Monsieur Blanc précise qu'il faut aussi susciter si on ne peut pas imposer aux Coop de négocier les primes de la CCN actuelle. Il propose aussi de leur mettre à disposition des modèles d'accords collectifs pour préserver les avantages de la CCN actuelle.

DocuSign Envelope ID: 775AA92F-9CCE-4DC9-A0B3-E1A5FD5B2EF9

Le collège employeur souhaite également un accompagnement juridique dans le cadre des négociations en cours.

Décision :
- La collecte des fonds de l'AGFP est suspendue et ce contrairement à l'article 7 des statuts de l'Association
- Il est acté une consommation des fonds déjà collectés au bénéfice des Coop'HLM
- Des conseils juridiques seront pris en charge par les fonds de l'AGFP pour l'accompagnement des 2 collèges
- Une consultation juridique sera diligentée auprès du Cabinet Bensoussan pour connaître le statut juridique de l'association et s'assurer qu'il sera possible de poursuivre la « négociation » dans le cadre de son CA après la mesure de la représentativité
- L'information des coopératives à l'attention des salariés par les organisations syndicales de la CPN

6. Point divers

Monsieur Blanc demande que le bilan énoncé en janvier lors des négociations sur les salaires et minimas conventionnels, soit effectué en juin.

Concernant l'accord de substitution, thématique abordée lors d'une précédente réunion de CPPNI, Monsieur Blanc estime singulier que la Fédération établisse une note permettant à des coopératives d'échapper à l'application de la CCN, d'autant que cela ne concerne pas les cas d'IDF Habitat
Madame Valentin prend la parole au sujet de l'avenant à l'accord de substitution présenté : l'accord a bel et bien été signé en 2019. L'avenant a été pris pour modifier quelques aspects à la marge (création d'un service qui n'apparaissait pas dans l'accord). Pas repris les dispositions de l'ESH car était ESH, un des principes de négociation posé dès le départ, pour continuer quand même d'embaucher et conserver des salaires tout de même élevés était de ne pas reprendre les 1% d'ancienneté de la CCN Coop. Il a été proposé de poursuivre ce qui était fait auparavant, et pour toutes les autres négociations, les 3 CCN ont été mises en regard et les dispositions choisies ont été les plus favorables aux salariés. Des contreparties y'en a eu, l'idée est de gardé l'application de cet accord de substitution, peu importe ce qui se passe au niveau de la branche

Monsieur Blanc : c'est une question de principe, bien remarqué que l'accord était bien plus avantageux que la CCN

Madame Valentin : la transformation en coop était plus importante que des seules considérations liées à des conditions économiques, en plus fait en accord avec tous les salariés en mettant en place des rattrapages sur les petits salaires etc...

La réunion a pris fin à 16h42

Fait à Paris, le 16 avril 2021

Pour la Présidence,
Madame Jocelyne SYLVA-MENDY

DocuSigned by:
Jocelyne Sylva-Mendy
10CD180184FF4CC...

Pour le secrétariat,
Madame Awa TRAORÉ