



## COMPTE RENDU DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 26 SEPTEMBRE 2019

### 1 / Projet d'accord QVT :

- Intervention par téléphone de Corinne Archer (CR Habitat) pour une présentation de l'expérimentation engagée avec le groupe Arcade VyV (régions PACAC et Occitanie)

Documents de travail déjà soumis à lecture et observation lors de la CPN du 13 Juin: Projet d'accord (49 pages) et Annexe Récapitulatif des mesures.

Au chapitre de l'Accompagnement Social individuel des salariés de la CRf, une partie a avancé avec la mise en place programmée d'un réseau national d'Assistantes de Service Social (recrutement de l'équivalent de 5 ETP d'ASS sur 3 ans) et le renforcement des partenariats pour le logement. Objectif rappelé de prévention des situations de rupture.

**Mesure N°1 :** maillage territorial du réseau d'ASS animé par L. Houchard depuis le siège. Se pose la question du lien fonctionnel ou hiérarchique de ces ASS avec l'animatrice du réseau. Cout de la mesure envisagée : 300€/an par établissement CRf

**Mesure N°2 :** Développement d'un partenariat avec Croix-Rouge Habitat/Arcade. Le logement est la 1<sup>ère</sup> problématique rencontrée par les salariés au service social de la CRf. Une expérimentation est en cours sur 2 régions test très tendues (PACA et Occitanie) avec l'objectif de signer une convention cadre d'ici fin 2019 pour mobiliser une partie de leur offre immobilière au profit des salariés de la CRf. dans le parc social locatif existant ou à venir. Mme Archer, Collaboratrice de CRHabitat depuis janvier 2019 après 25 ans de travail dans le logement social, explique le test encourus. Le Groupe Arcade est composé de plusieurs HLM en France et pourrait répondre en sus de "Action Logement". Etude des besoins sur les régions test. Mise en place d'une démarche d'inscription des demandes par les personnes elles-mêmes et un accompagnement individualisé pour sur une plateforme numérique qui attribue un numéro unique visible par le bailleur local, la SFHE (Entreprise Sociale pour l'Habitat), pour rendre les demandes plus efficaces. Le traitement et le suivi des 40 dossiers de demandes en cours sur les 2 territoires aideront à construire les règles du futur partenariat.

- **Question de la CFE-CGC :** Quel objectif chiffré est associé à l'accord envisagé avec Arcade ? Au national, la CRf aimerait pouvoir compter sur 400/500 logements pour ses salariés.

**Mesure N° 6 :** Accompagnement des salariés aidants par des dons de jours comme le prévoit la loi. Aucun abondement supplémentaire de la part de l'employeur CRf.

Modalités de mise en œuvre définies dans le projet d'accord: gestion du dispositif par le service QVT : collecte des dons, monétarisation des jours donnés et sélection des bénéficiaires. Fléchage, ou pas, des dons vers telle ou telle personne qui en a besoin ? Principe de solidarité nationale et recours à un pot commun ? Quels critères d'affectation ?

- **Position de la CFE-CGC :** L'actualité politique prochaine fait mention de la mise en place d'un congé rémunéré du proche aidant (40€/jour). La CFE-CGC regrette que la CRf n'aille pas plus loin ou ne prenne pas d'initiative sur ce sujet.

**Mesure N°7 :** sur la Retraite Progressive de l'Accord Intergénérationnel.

La direction informe de la nouvelle prise en compte de la pénibilité pour les emplois positions 1 à 3, par la réduction de la condition d'ancienneté à 5 ans au lieu de 15ans.

Proposition des O.S d'intégrer l'article par un avenant dans l'accord intergénérationnel plutôt que dans l'accord QVT pour en améliorer la visibilité.





### Mesure N°9 : le baromètre social.

La Direction nous indique avoir récemment rencontré des responsables de la Société Quorum qui ont l'habitude de réaliser ce type de baromètres et qui pourraient accompagner la mise en œuvre de l'opération au sein de la CRF.

Quelle suite et calendrier sont donnés pour avancer sur ce projet d'accord QVT dont la Direction ambitionne une signature rapidement ?

- **Position de la CFE- CGC :** Pas de signature envisageable d'ici la fin de l'année. Se félicite des avancées proposées aujourd'hui mais trop de mesures demandent encore des travaux complémentaires (manquent une définition d'objectifs, des plans d'actions, des indicateurs notamment) dans un format qui reste à définir (hors CPN). Insiste aussi sur le peu de possibilité actuellement de faire des propositions sur les sujets de fonds comme la GPEC - le Sens au travail - le Climat Social ... en lien avec le calendrier électoral interne.

### 2 / Décompte des jours de congés exceptionnels – révision de l'article 7.2.1. de la CC :

Projet d'avenant soumis en séance largement débattu autour d'exemples concrets lors de la précédente CPN. Révision de l'article 7.2.1 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux.

Objectif : mise en conformité avec la loi travail de 2016 et prise en compte d'un nouveau mode de décompte proposé, **en jour calendaire cette fois**.

Certaines OS aimeraient mieux rester au système de décompte en jours ouvrables. Le débat reste entier et relève encore des cas où le calcul calendaire est moins favorable aux salariés (ex congés posés en fin de semaine).

- **Position de la CFE- CGC :** Favorable à ce mode de calcul en jour calendaire qui a le mérite d'être plus simple à expliquer et à appliquer même s'il est reconnu qu'il n'existe pas de solution idéale.

### 3 / Données sociales et impacts des mesures salariales 2019

Données présentées dans le Document P.P. « Données sociales 2019-09 », dont :

- effectifs par filière, effectifs par région, effectifs par famille d'emplois.
- La prime PEPA 2018 (Total 3,8 Millions d'€)
- La revalorisation des coefficients salariaux des positions 1 à 6 (12 272 salariés concernés)

La direction insiste sur la situation économique préoccupante de l'association et déclare ne pas être en mesure de faire de proposition pour le moment au sujet des NAO salaires 2020.

- **Position de la CFE- CGC :** Pose la question du renouvellement de la Prime PEPA pour la fin d'année. Réitère l'urgence de travailler sur l'ensemble de la grille des rémunérations et d'arrêter les saupoudrages qui créent des écarts incompréhensibles entre les métiers au sein d'une même position.

