

# Accord n°2022-7 du 12 décembre 2022 portant sur la méthode adoptée en vue de la négociation relative aux salaires minima hiérarchiques et des classifications et fixant un agenda social

## Préambule

Une négociation sur les « grilles de salaires » a été ouverte le 15 septembre 2022.

Les organisations représentatives ont travaillé sur deux axes prioritaires :

- la sensibilité au SMIC ;
- l'écrasement des grilles.

La nécessité de travailler en profondeur les situations, les impacts économiques et sociaux, le rendez-vous de la négociation sur les salaires prévue en mars 2023, le nécessaire étalement des mesures et la porosité de réflexions entre classifications et salaire minima hiérarchiques dans le système actuel conduisent à envisager une négociation plus large embrassant la négociation quinquennale sur les classifications prévue à l'article L. 2241-1, 6° du code du travail.

Lors de la CPPNI EPNL du 12 décembre 2022, les organisations représentatives ont donc décidé d'engager une négociation :

- sur les salaires minima hiérarchiques ;
- et les classifications.

Conformément aux dispositions du code du travail<sup>1</sup> et de l'article 1.2.1.1 c) de la CC EPNL le présent accord de méthode fixe :

- les thèmes et le périmètre des négociations ;
- les objectifs communs de la négociation ;
- le temps consacré à la négociation et le calendrier pour la conduire (nombre de réunions et thèmes abordés par réunion) ;
- les règles et délais d'examen des documents (initiaux et ceux rédigés en rebond) ;
- la nature des informations partagées entre les négociateurs ;
- en fonction de la technicité du sujet traité, la méthode de préparation par les représentants des deux collèges et les moyens des salariés mandatés par les organisations (nombre de demi-journées de préparation, prise en charge du salaire et des frais engagés, recours à d'éventuels experts, formation commune, etc.).

L'observatoire paritaire du dialogue social EPNL est sollicité pour réaliser un point de situation objectif en vue de la rédaction d'un diagnostic et d'un bilan partagés.

Le présent accord fixe l'agenda social pluriannuel au sens de l'article L. 2241-5 du code du travail.

---

<sup>1</sup> C. trav., art. L. 2222-3-1

## Article 1<sup>er</sup> : Champ d'application

Le Champ d'application de l'accord est celui de la Convention collective EPNL.

## Article 2 : Principes généraux de la négociation

La CPPNI EPNL travaille en vue de la révision du chapitre 4 de la Convention Collective EPNL en cours d'application et des annexes.

Aucun élément de la négociation ne pourra être considéré isolément comme définitif. La validation par les parties se fera sur un texte global.

L'équilibre général du projet sera donc appréhendé par chacune des parties au terme de la négociation.

## Article 3 : Composition - mandatement

La négociation se déroule dans le cadre de la CPPNI EPNL.

Elle peut requérir la présence d'un expert. Cela donnera lieu à programmation préalable et information de toutes les parties de sorte que la commission choisisse date et ordre du jour en conséquence.

## Article 4 Périmètre de la négociation

En vue de dresser des constats partagés, les parties au présent accord s'accordent sur un périmètre de négociation défini ainsi après bilan de mise en œuvre des classifications par les parties en présence :

1. diagnostic (forces et faiblesse du dispositif actuel) ;
2. interrogation sur la pertinence et la robustesse du dispositif de classifications ;
3. réflexions sur l'amélioration du dispositif existant :
  - o fonctions à ajouter et fonctions à modifier ;
  - o relecture des critères classant et niveaux de formation et de qualification ;
  - o gestion des évolutions des carrières ;
  - o bas et hauts de grille salariale et salaire minimum hiérarchique ;
  - o nombre de points par degré et/ou valeurs de base des strates, valorisation de l'ancienneté et implication professionnelle ;
  - o plurifonctionnalité ;
4. date d'application
  - o traitement de la période transitoire ;
  - o articulation avec la négociation sur les salaires.

## Article 5 : Calendrier

Les organisations représentatives signataires fixent l'objectif d'une mise en place d'un dispositif de classifications rénové le **1<sup>er</sup> septembre 2024**.

Elles conviennent qu'un délai de mise en application de quatre mois est nécessaire à l'issue de la signature d'un accord de révision.

Le premier septembre est la date d'application qui facilite la mise en œuvre des nouveaux textes conventionnels. En conséquence, tout accord intervenant entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 août voit sa mise en application reportée au 1<sup>er</sup> septembre de l'année suivante.

Les dates et thèmes fixés pour les CPPNI sont les suivants :

	Thématique	Livrable-objectifs	Autres thématiques – hors négociation
27 janvier 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostic</li> <li>- synthèse des faiblesses et forces du dispositifs</li> <li>- Grands principes de classifications et diverses solutions</li> <li>- Rôle de la Branche – rôle des CPR dans l'application ?</li> <li>- Architecture pour quelles ambitions (reconnaissance, fidélisation, poids de l'ancienneté, éléments liés à la personne)</li> </ul>	<p><b>Livrable amont :</b> diagnostic employeur (J-10)</p> <p><b>Livrable aval :</b> feuille de route pour quels enjeux ? quels objectifs ?</p>	+ présentation formations communes INTEFP
16 février 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prise en compte des qualifications ?</li> <li>- Nombre de strates</li> <li>- Difficultés d'application</li> <li>Fonctions – propositions de modification</li> </ul>	<p><b>Livrable amont :</b> Propositions patronales sur architecture globale</p> <p>Difficultés d'application dans les fonctions</p> <p><b>Livrable aval :</b> Projet de révision</p>	+ Retour et échanges présidences commission paritaires thématiques (EEP santé, EEP formation – OPMQ, COC-, EEP prévoyance, EEP solidarité) Lancement des travaux sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
14 mars 2023	NAO 1		
30 mars 2023	NAO 2 / période transitoire grille de salaire		
20 avril 2023	Classifications		Télétravail
25 mai 2023	Classifications		
23 juin 2023	Classifications		
3 juillet 2023	Classifications		Bilan Observatoire dialogue social
21 septembre 2023	Classifications		
22 septembre 2023	Classifications		
18 octobre 2023	Classifications		
19 octobre 2023	Classifications		
28 novembre 2023	Classifications		
29 novembre 2023	Classifications		

10 janvier 2024	Classifications		
11 janvier 2024	Classifications		
12 février 2024	Classifications		
13 février 2024	Classifications		
13 mars 2024	NAO		
21 mars 2024	NAO		
27 mars 2024	Finalisation - signature		

Les organisations représentatives préciseront les ordres du jour des réunions ci-dessus au regard de l'avancée des travaux paritaires.

## Article 6 : Agenda social pluriannuel

L'article L. 2241-1 du code du travail dispose :

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5° et au moins une fois tous les cinq ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7°, pour négocier :

1. Sur les salaires ;
2. Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- 2° bis Sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;
3. Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article [L. 4161-1](#) ;
4. Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
5. Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
6. Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
7. Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Par le présent accord, les organisations représentatives rappellent les travaux menés :

sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article <a href="#">L. 4161-1</a>	Accord Interbranches Emploi et compétences du 24 mars 2022
	Référentiel de branche
sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Travaux en cours
sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés	Accord Interbranches Emploi et compétences du 24 mars 2022

Les questions suivantes sont au cœur du présent accord :

- aux salaires ;
- aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- aux classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Les organisations représentatives signataires confient les travaux préparatoires à la *Commission EEP prévoyance* sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises (livraison d'une formule conventionnelle, d'un avenant à la CC EPNL – chapitre 8). Les travaux doivent commencer à compter de mars 2023.

Les organisations représentatives signataires confient les travaux préparatoires au groupe RSE sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants. Les travaux doivent commencer à compter de avril 2023.

La **CPPNI EPNL** demande à la *commission EEP prévoyance* et GT RSE de fixer un calendrier des travaux.

Elles décident également d'organiser :

Des formations communes	INTEFP	A compter du printemps 2023
	Une formation sur la prévention du sexisme ordinaire au travail (recours à un cabinet pour la construction des outils)	

## Article 7 : Nature de l'accord

Le présent accord de méthode est à durée déterminée.  
Son terme est fixé au 1<sup>er</sup> mai 2024.

## Article 8 : Modalités de dépôt

Le présent est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent avenant.

<b>Collège des employeurs</b>	<b>Collège des salariés</b>
<b>CEPNL</b>	<b>FEP-CFDT</b>
	<b>SNEC-CFTC</b>
	<b>SNEIP-CGT et SNPEFP-CGT</b>
	<b>SNFOEP</b>
	<b>SPELC</b>
	<b>SUNDEP SUD SOLIDAIRE</b>
	<b>SYNEP CFE CGC</b>