

Le dossier du mois

RÉALISÉ PAR L'UNGE



PHOTO : VALÉRY JONCHERAY



Dialogue social

Dix années d'anticipation

Une convention collective avant-gardiste

En octobre 2005, les organisations syndicales signaient un accord rénovant la convention collective nationale (CCN) de la branche datant de 1991. Le texte, profondément remanié, apportait un changement conséquent : la suppression de la prime d'ancienneté au mode de calcul particulier en contrepartie de la mise en place de formations qualifiantes. Une décennie plus tard, par le biais d'une gestion paritaire des relations sociales complexe mais riche et passionnante, les acteurs sociaux ont négocié plusieurs accords relatifs à la formation professionnelle, aux salaires, à la protection sociale, à l'égalité femmes-hommes... Ils ont aussi mis en place une politique de prévention des risques professionnels. Dans bien des domaines, la convention collective et ses travaux de développement traduisent un modernisme, voire une anticipation sur les textes de loi votés depuis au niveau national. Comment la CCN s'est-elle développée et a-t-elle évolué en dix ans sous l'impulsion de l'UNGE ? Quelles sont les réalisations à mettre à son actif ? Comment a-t-elle anticipé ou s'est-elle adaptée aux principales évolutions législatives ? Quels points à améliorer et quelles perspectives ?

Une convention collective est la colonne vertébrale qui lie le chef d'entreprise à ses salariés. Depuis dix ans, les géomètres-experts disposent d'un outil précurseur, associant d'autres professions, avec un dialogue pas toujours simple.

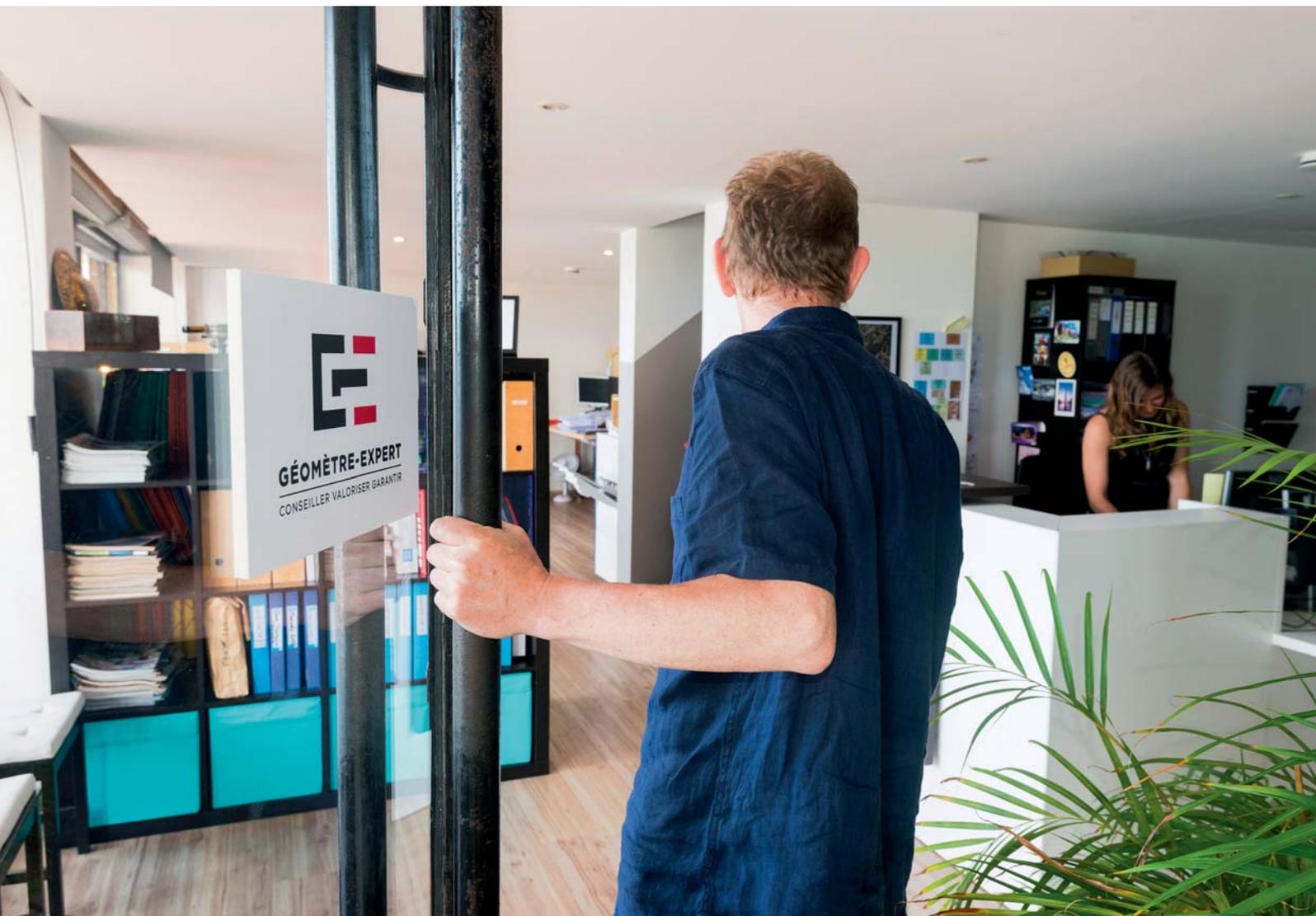
ISABELLE GUARDIOLA

Voici dix ans, la nouvelle version de la convention collective nationale (CCN) présentait des promesses de changements importants. L'un des principaux consistait à troquer la prime d'ancienneté au profit de formations qualifiantes. Les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de capacité professionnelle (CCP) ont été développés progressivement, c'était un engagement de la branche. Dans d'autres domaines, des accords ont été signés, et même si, parfois, leur mise en œuvre s'avère plus délicate qu'on ne le voudrait, le bilan que l'on peut tirer de ces dix ans est celui du caractère résolument dynamique et précurseur de notre convention. » Jérôme Lebourg, président de l'Union nationale des géomètres-experts (UNGE), le syndicat de la profession, et son équipe se livrent à un inventaire sans fard des dix ans de la CCN. La branche s'est donné les moyens financiers de mettre en place un système paritaire dont elle assure en autonomie le

contrôle de gestion, gage de pérennité... « Pour autant, pointe Claude Dhombres, trésorier national de l'UNGE et nouveau co-président de l'Association paritaire des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, dans un contexte social complexe, la mandature sociale requiert maturité et professionnalisme. Si nous voulons gagner en efficacité, nous devons nous montrer responsables de nos mandats et nous livrer à un véritable bénévolat de compétences. »

Gérer le paritarisme

Étape importante : la création fin 2007, de l'APGTP. L'Association paritaire des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres est un organisme de gestion composé d'un nombre égal de représentants des employés et des employeurs, donc paritaire, qui s'emploie – selon l'engagement de la CCN – à développer une politique de négociation conventionnelle et



de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens et de financements appropriés.

L'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (Opca), Actalians, prélève, outre la cotisation formation, une taxe paritarisme représentant 0,25 % de la masse salariale brute annuelle des cabinets ou entreprises. Environ 800 000 euros par an sont ainsi gérés paritairement par l'APGTP, permettant de financer des actions des commissions, d'indemniser selon une grille de barèmes les mandats et les déplacements des négociateurs salariés et patronaux, membres des commissions et des sous-commissions paritaires, et de faire fonctionner

l'association, composée de trois permanents. L'UNGE reçoit une indemnisation en fonction de la présence de ses mandataires en réunion. Ces indemnités sont le pendant de ce qui est versé aux mandatés salariés et en particulier à leurs employeurs : « L'implication de l'UNGE nous permet de maîtriser tous les accords signés, de mieux connaître les syndicats autour de la table », estime Gilles Messiez-Pôche, représentant à l'UNGE, ex co-président de l'APGTP et membre de la Commission paritaire nationale pour la formation professionnelle (CPNEFP). « La régularité des réunions de commissions, la rémunération des mandataires permet la pérennité du travail. La part de l'UNGE

dans ce mécanisme est d'être pro-active, force de propositions, de faire bouger les lignes... Car signer une convention ne suffit pas. Sans la présence de certains membres charismatiques de l'UNGE, la convention n'aurait pas autant progressé. »

Un suivi administratif

Le rôle de l'APGTP est de suivre administrativement le travail des commissions : assurer le secrétariat, rédiger les comptes rendus, suivre les décisions prises pour que leurs objectifs soient atteints, contrôler les comptes et établir les budgets... « Il a fallu organiser une sorte de petit cabinet administratif au sein du monde paritaire », rappelle ►►

Environ 1 800 géomètres-experts se répartissent dans 1 200 cabinets, lesquels réalisent un chiffre d'affaires de 900 millions d'euros annuels.

Prévoyance, complémentaire santé : l'heure du choix

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) et généralise pour les salariés de toutes branches la mutuelle santé collective. Une avancée sociale que la convention collective avait anticipée, désignant Humanis comme organisme protecteur unique. Cependant, au 31 décembre 2016, les entreprises retrouveront la liberté de choisir l'organisme de prévoyance et de complémentaire santé. Que fera la branche ?

Dans le cadre de la CCN 2005 étendue en 2006, Humanis a été désigné par la branche comme organisme unique de prévoyance et de complémentaire santé, sauf exceptions rares pour les entreprises qui en étaient dotées. Il s'agit de contrats quinquennaux et, en 2011, Humanis a de nouveau été désigné comme prestataire unique pour une nouvelle période de cinq ans. Or, le 11 janvier 2013, était signé l'accord national interprofessionnel (ANI) généralisant les couvertures santé pour toutes les branches et décidant de laisser aux entreprises le soin de choisir leur assureur. Un débat sur le principe de désignation était ouvert : « *les assureurs ont craint de perdre des parts de marché et ont dénoncé la désignation comme anti-concurrentielle* », commente Alain Pape.

Débat tranché par le Conseil constitutionnel, le 13 juin 2013, qui a déclaré les clauses de désignation, issues de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale complété par la loi de sécurisation de l'emploi, contraires à la Constitution. Le Conseil constitutionnel estime que la mutualisation peut être réalisée par d'autres voies que celle de la désignation et vise notamment la recommandation d'un assureur de référence, ou encore l'identification de plusieurs assureurs proposant – et non imposant – des contrats de référence et non des adhésions obligatoires. Le Conseil protégeant les contrats quinquennaux liant les entreprises à

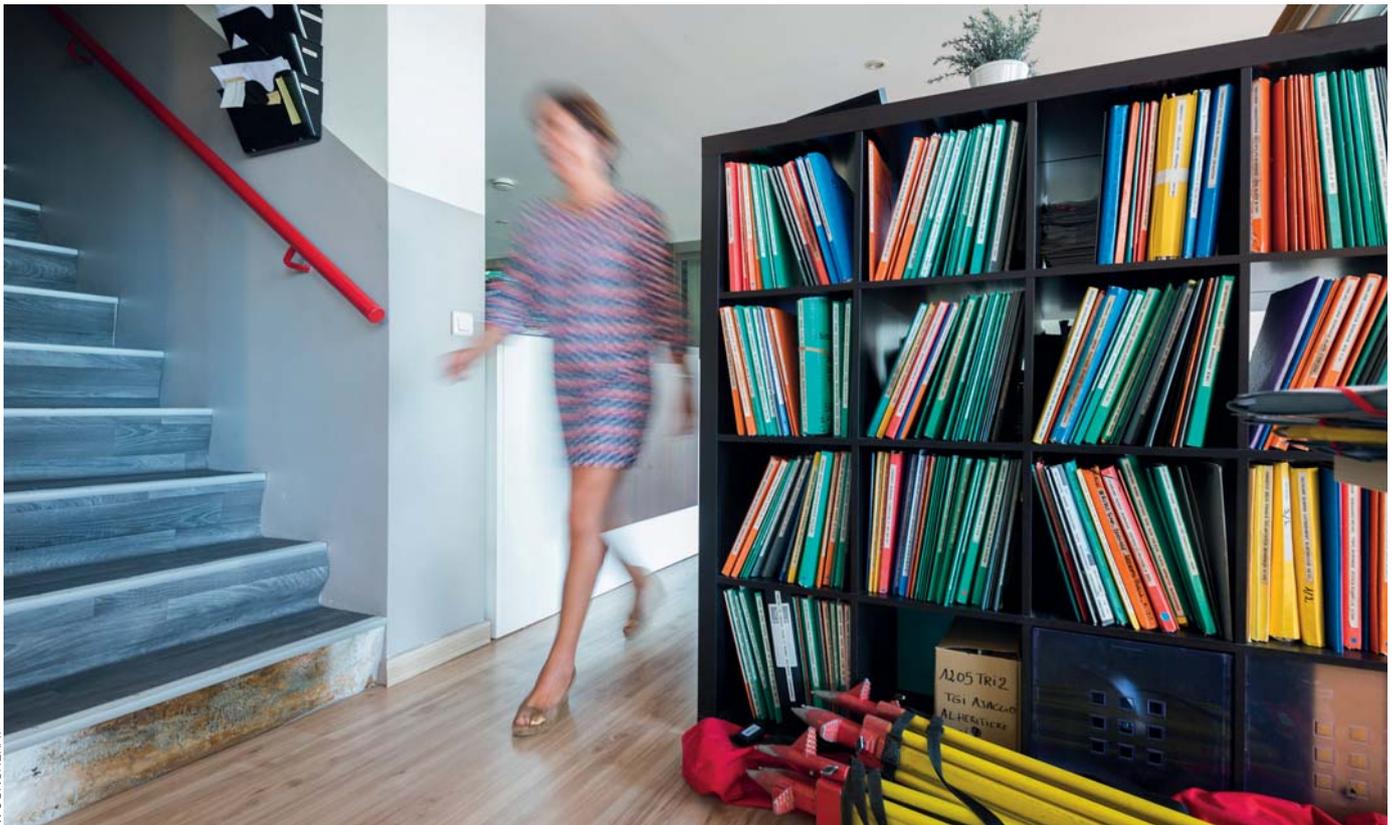
l'organisme assureur antérieurs à cette décision, ceux signés par les entreprises de la branche avec Humanis courent donc jusqu'au 31 décembre 2016. A ce terme, les entreprises retrouveront une liberté de choisir. Que fera la branche ? Conseiller, recommander tel ou tel organisme ? Dans un premier temps, l'UNGE souhaite adresser une communication auprès de ses adhérents, « *qui subissent une très grosse pression des assureurs, lesquels avancent que les employeurs peuvent dès à présent dénoncer le contrat et en changer... Ce qui est faux !* », défend Alain Pape qui annonce que « *2016 sera le temps de la réflexion, de l'étude des propositions d'autres organismes que l'on pourrait éventuellement recommander. Puisque recommander ne veut pas dire désigner* ».

La co-désignation, une proposition du rapport Libault

Le choix peut aussi être de préférer laisser les employeurs libres et de ne recommander personne ou, autre possibilité, de lister les garanties que les salariés doivent avoir, dont l'une, caractéristique de la convention de branche, novatrice et sociale, qui prévoit que la cotisation de la complémentaire santé soit calculée en fonction du montant du salaire et que son tarif soit unique, quel que soit le

nombre d'ayant-droits.

Le rapport de Dominique Libault, ancien directeur de la sécurité sociale et directeur général de l'École nationale supérieure de la sécurité sociale (EN3S), sur la solidarité et la protection sociale complémentaire collective en santé et en prévoyance, remis à Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, le 23 septembre 2015, analyse les conséquences de la suppression des clauses de désignation à la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013. Il pointe les effets négatifs de la concurrence entre dispositifs : hausse prévisible des frais de gestion en raison des frais dits d'acquisition nécessaires pour la commercialisation des complémentaires santé en raison de la liberté d'affiliation des entreprises ; l'absence de mutualisation des risques au niveau d'une branche organisée jusqu'alors par les désignations peut, démontre le rapport, faire varier un tarif santé du simple au quadruple et un tarif prévoyance de 1 à 6 ; des entreprises ayant des salariés âgés ou encore une proportion significative de salariés handicapés (pourtant promue par ailleurs par la loi) pourraient ne pas trouver d'assureur ou à des tarifs prohibitifs. « *L'avantage pour une branche du principe de désignation, éclaire Alain Pape, c'est que l'assureur est ensuite soumis à présenter des comptes tous les ans. La désignation permet de piloter le régime et ainsi de jouer sur telle ou telle garantie, possibilité qui disparaît s'il y a de multiples interlocuteurs.* » A cet égard, le rapport Libault recommande d'« *encadrer le recours à la codésignation afin d'en faire un levier de solidarité respectueux des exigences posées par le Conseil constitutionnel et l'autorité de la concurrence* ». ■



V. JONCHÉRAY

►► ainsi Gilles Messiez-Pêche. L'APGTP est ainsi gérée par sa coprésidence paritaire, aidée en cela par une équipe de trois personnes prenant en charge notamment la gestion des frais des 300 réunions annuelles des différentes commissions et sous-commissions et le suivi de tous les dossiers de tous les collaborateurs s'inscrivant en certificats de qualification professionnelle ou en certificat de capacité professionnelle, et de tous les organismes de formation. Une certaine confusion peut cependant exister entre l'APGTP et les différentes commissions comme le souligne Alain Pape, ancien président de l'UNGE et pilote des mandataires UNGE en commission paritaire mixte (CPM, ex CPNNC, Commission paritaire nationale des négociations collectives) : « L'APGTP est un outil de gestion, un service administratif mais n'agit pas dans le secteur social, et en aucun cas ne pilote ou n'a droit de regard sur les commissions, lesquelles distribuent le travail

aux sous-commissions. Je compare souvent le rôle de l'APGTP à celui d'un syndicat, dépendant de l'assemblée des co-propriétaires. C'est une nuance subtile mais importante ».

Professionnalisation croissante

En dix ans, la gestion de l'APGTP et de l'organisation des commissions s'est professionnalisée : création et enrichissement du site Internet, développement de la formation, volonté de dialogue... « Nous avons accueilli l'Ordre dans certaines commissions de l'APGTP, une démarche non habituelle qui a plu », mentionne Gilles Messiez-Pêche. « L'idée est que cet outil de paritarisme que nous avons créé se saisisse toujours des nouveaux sujets. Notre rôle est d'informer la branche par le site et des lettres d'information. Et, de même, essaie-t-on, en partenariat avec l'Observatoire des métiers des professions libérales (OMPL), de

faire des sondages et des statistiques sur la profession, d'interviewer des confrères et des topographes pour comprendre leurs problématiques... Cela complète le travail mené par l'UNGE et fournit au syndicat des informations et un regard différents sur les salariés. » Des mesures strictes pour encadrer les dépenses et « sécuriser les esprits dubitatifs de l'UNGE et des autres syndicats » ont été instaurées sous la co-présidence de Gilles Messiez-Pêche : « J'ai ainsi mis en place une comptabilité analytique pour connaître plus finement les dépenses de chaque commission et disposer d'une vision-projet. » Une autre évolution concerne la prise de décisions. Si une assemblée générale statue sur les comptes et le rapport moral de la co-présidence, « nous avons également voulu, avec le co-président employé, des mini-AG, que nous organisons régulièrement entre deux commissions paritaires tous les deux mois », poursuit Gilles Messiez-Pêche. ►►

►► « Cela permet de valider de façon paritaire des décisions que nous pourrions certes prendre entre co-présidents, mais avec le risque d'une dérive autocratique. Ce système présente une sécurité supplémentaire dans le contrôle des comptes et des décisions. C'est aussi un gage de pérennité et, au delà, c'est dans l'air du temps ! »

L'avancée des commissions et sous-commissions

La Commission paritaire nationale de négociation collective (CPNNC), renommée Commission paritaire mixte (CPM), a pour missions : d'interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ; de proposer et rédiger des avenants à la convention collective sur proposition d'une organisation syndicale employeur ou salarié ; de négocier et fixer les salaires minimaux conventionnels.

Début 2015, décision a été prise par les partenaires sociaux de demander au ministère de présider cette commission, rebaptisée à cette occasion CPM : « Le dialogue social était difficile à gérer, à cause de tensions entre syndicats de salariés plus préoccupés par les questions de représentativité que par les sujets à faire avancer », commente Alain Pape. « La demande que le ministère préside cette commission a été unanime et je dirais que, globalement, tout le monde en est satisfait : les débats sont recadrés et nous avons gagné en professionnalisme. »

D'autre part, la CPNNC a créé une sous-commission sécurité dont l'UNGE a confié mandat à Thierry Pruvost. « Le sujet était plutôt tabou jusqu'à ce que les partenaires sociaux s'en saisissent, à partir de 2010 », prétend Gilles Messiez-Pôche, qui se félicite de la politique de prévention des risques professionnels,

car elle se traduit par la mise à disposition d'outils ludiques « chasses aux risques », sous forme de planches de bandes dessinées, téléchargeables sur le site de l'APGTP, ainsi qu'une aide à l'élaboration du document unique, rendu obligatoire par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, mais souvent négligé jusque-là. « Les confrères se montrent à présent très intéressés par la documentation que nous proposons sur les salons (package regroupant les chasses aux risques et un livret de sécurité), qui leur permet de présenter les dangers à leurs collaborateurs et les moyens de s'en protéger. »

La sous-commission planche actuellement sur la question de la pénibilité, qui devrait cependant peu concerner la branche, peu de cabinets de géomètres-experts étant soumis à ce mécanisme qui, depuis 2015, bénéficie aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité, répertoriés par les partenaires sociaux en 2008, sur la base de dix facteurs de risque (port de lourdes charges, travail de nuit, exposition au bruit, travail répétitif, températures extrêmes, travail en équipe successive alternante...). Ces différents facteurs devant s'apprécier sur une année (par exemple 120 heures pour le travail de nuit), les missions ponctuelles ne sont pas concernées.

Les commissions paritaires régionales (CPR) sont chargées, en relais des commissions nationales : du suivi de l'application de la CCN ; de l'analyse de l'emploi et des besoins de formation professionnelle ; de la conciliation de différends individuels ou collectifs sur saisine d'employeurs ou de salariés.

Il ne s'agit pas d'instances décisionnaires, sauf en cas de saisine, où la CPR constitue une chambre de conciliation lors d'un conflit portant sur l'interprétation d'un article de la CCN,

entre un employeur et un employé : « La CPR propose une solution amiable et c'est souvent assez productif, avance Gilles Messiez-Pôche. Cela évite d'entamer une procédure longue et coûteuse. D'où l'importance de l'implication et de la formation des mandataires ! »

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, prévoit la création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles afin de représenter les entreprises de moins de onze salariés, qui ne disposent donc pas de représentants du personnel. La mesure, qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017, permettra d'apporter des informations en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ; de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction ; de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles. « Une avancée que la CCN avait anticipée, souligne Jérôme Lebourg. Nos CPR ont été prévues dans la CCN pour établir un dialogue social de proximité sur les problèmes d'emploi, d'application de la CCN et sur les questions de litige (saisine). D'autre part, l'UNGE a mesuré l'importance de suivre l'évolution des métiers sur les plans technologiques et juridiques, notamment sous l'impulsion de Patrick Guebels, et du fait que nous devons toujours avoir une longueur d'avance. »

On a cependant constaté, avec le temps, la difficulté côté employeurs et plus encore côté salariés, d'alimenter en représentants ces CPR ; d'où le regroupement de certaines régions⁽¹⁾. « On sent que ces

regroupements correspondent peu ou prou à ceux qui ont été arrêtés par la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République promulguée le 7 août 2015, note Alain Pape. Ces regroupements ont l'avantage de solliciter moins de personnes. On remarque aussi que les salariés qui siègent en CPR sont souvent également présents au niveau national. Ils font face à nos représentants UNGE régionaux, moins au fait des affaires sociales, et se trouvaient finalement "informés" par les représentants des syndicats de salariés ! Cela a contribué à nous alerter sur la nécessaire recherche de notre autonomie. »

La délicate question de la représentativité

« Le code du travail, dans sa rédaction actuelle, se caractérise par une grande complexité de la loi où il est bien difficile de déterminer, sur un sujet donné, la marge de manœuvre qui est laissée aux négociateurs d'un accord de branche ou d'entreprise », reconnaît Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale au Conseil d'Etat, dans son rapport remis au Premier ministre le 9 septembre 2015 : *La négociation collective, le travail et l'emploi*. L'ancien directeur général du travail préconise une réforme du droit du travail et notamment de généraliser l'accord majoritaire d'entreprise à compter de 2017 et, à plus long terme, de modifier l'architecture du code du travail. Cette réforme confirmée début novembre par Manuel Valls, Premier ministre, et Myriam El Khomri, ministre du Travail, sera suivie de très près par l'UNGE qui insiste sur un autre point du rapport Combrexelle : la nécessité pour engager un dialogue social de qualité d'un haut niveau de connaissance des partenaires sociaux salariés ➤➤



PHOTOS M. RAVELET

« Dix ans après la signature de la CCN, on peut exiger une certaine maturité et un professionnalisme des mandataires sociaux. »

» et employeurs. « *Tant du côté des employeurs que des syndicats, les négociateurs doivent être professionnels dans leur approche*, soutient d'ailleurs Jean-Denis Combrexelle. *Cela suppose d'abord que la négociation attire les jeunes salariés, de façon à ce qu'ils puissent être progressivement formés. La formation ne doit évidemment pas être exclusivement juridique. Elle doit porter sur les aspects sociaux et économiques ainsi que sur la pratique de la négociation.* » Un constat que partage Alain Pape: « *Le dialogue social ne peut plus se satisfaire de bon sens et nécessite une certaine compétence. Or, peu de gens ont le niveau suffisant pour traiter de questions complexes. Ce n'est pas général mais c'est une tendance lourde: les sujets sont aujourd'hui mal maîtrisés. Les sujets sont devenus trop complexes pour que les mandataires sociaux se contentent de se former sur le terrain.* » A cela, les responsables de l'UNGE voient une explication immédiate: le faible taux de syndicalisation parmi les 11 000

salariés de la branche et les difficultés de représentativité des salariés qui en découlent. « *On retrouve toujours et partout les mêmes personnes*, déplore Alain Pape. *Côté salariés, on manque énormément de représentants, qui plus est de représentants formés. Au niveau national, on manque de mandataires suffisamment au point pour discuter de sujets d'envergure avec des interlocuteurs institutionnels. En région, la représentativité salariée pose une vraie difficulté de recrutement et ce sont bien souvent les représentants nationaux qui se déplacent. Or, ce n'était pas du tout l'objectif! Bien au contraire, nous souhaitons instaurer un dialogue social local avec des salariés de la branche et non des permanents payés par les centrales syndicales.* » Il est vrai que la représentativité patronale est facilitée par la nécessité, côté employeur, de maîtriser le droit social qui fait partie de ses missions. Pour autant, l'UNGE ne masque pas certaines faiblesses de la représentativité côté collègue employeurs: « *L'UNGE doit tra-*

vailler à la cohérence de ses messages. En effet, étant donnée la multiplicité de commissions et de sous-commissions qui se sont développées, le risque est que soit réinventée une "doctrine" dans chaque groupe ou sous-groupe, par des gens de bonne volonté mais qui ne s'informent pas bien ou dont le mandat n'est pas défini... Un mandat social de l'UNGE implique une certaine discipline. On ne se représente pas soi-même, surtout dans un contexte complexe. Dix ans après la signature de la CCN, on peut exiger une certaine maturité et un professionnalisme des mandataires sociaux. »

Voici pourquoi, depuis deux ans, l'UNGE a décidé de former ses mandataires, qu'ils siègent en CPN ou CPR. Deux sessions ont ainsi été organisées en janvier 2015 et juin 2015. Une initiative qui instillera plus de professionnalisme en commissions paritaires, lesquelles ont par ailleurs rencontré certaines turbulences entre 2010 et 2015. Dans le cadre des négociations sur les salaires, un accord a été signé entre l'UNGE et la CFTD, tandis que FO, la CGC et CFTC en signaient dans le même temps un autre avec la CSNGT (un syndicat représentant au moins 30 % des voix étant signataire des deux côtés, comme l'exige la loi)...

Autre proposition du rapport Combrexelle: regrouper plusieurs branches. La mesure présenterait l'avantage de mutualiser les ressources et les compétences. « *Pourquoi pas une branche cadre de vie, qui rassemblerait toutes les professions intellectuelles évoluant autour de la construction et du bâtiment?* », suggère-t-on ici ou là. ■

(1) Alsace-Lorraine et Champagne-Ardenne, Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon, Bourgogne-Franche-Comté avec Rhône-Alpes et peut-être aussi Auvergne et Limousin...

Le glossaire de l'APGTP

APGTP Association paritaire des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres

CCN Convention collective nationale

CGPME Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises

CQP Certificat de qualification professionnelle

CCP Certificat de capacité professionnelle

CPM Commission paritaire mixte (ex CPNNC)

CPNEFP Commission paritaire nationale pour la formation professionnelle

CPVA Commission paritaire de validation des accords

CPGRP Commission paritaire gestion du régime de prévoyance

CPR Commission paritaire régionale

UNAPL Union nationale des professions libérales

UNGE Union nationale des géomètres-experts

Sneppim Syndicat national des entreprises privées de la photogrammétrie et de l'imagerie métrique

CSNGT Chambre syndicale nationale des géomètres-topographes

Synatpau CFTD Syndicat national des professions de l'architecture et de l'urbanisme - Confédération française démocratique du travail

FO Force ouvrière

CFTC Confédération française des travailleurs chrétiens

CGT Confédération générale du travail

CFE-CGC Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres

La représentativité patronale



PHOVOIR

Contrairement aux organisations de salariés, aucun texte ne définissait jusqu'à présent les conditions d'établissement et d'exercice de la représentativité patronale. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale y remédie. L'UNGE sera représentative.

Les règles relatives à la représentativité patronale sont décrites dans le décret n° 2015-654 du 10 juin 2015 et entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Elles précisent que sont représentatives les seules organisations professionnelles d'employeurs :

- qui disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- dont les entreprises adhérentes à jour de leur cotisations représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérent à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche (un chiffre qui peut sembler bas, mais qui est le pendant des 8 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles pour les organisations salariales). C'est un commissaire aux comptes qui

va obligatoirement attester du nombre d'adhérents de l'organisation.

De plus, pour bénéficier d'un droit d'opposition à la conclusion d'un accord, les organisations patronales doivent représenter 50 % des salariés des entreprises qui adhèrent aux organisations patronales. « L'UNGE serait dans notre branche, souligne Jérôme Lebourg, le seul syndicat à pouvoir revendiquer d'atteindre ce seuil, sachant que le comptage précis et définitif se fera au nombre de salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2014 et que les demandes de représentativité devront être envoyées au ministère du Travail en 2016 pour une application au 1^{er} janvier 2017. » « L'UNGE attend impatiemment l'entrée en vigueur de la réforme de la représentativité, confirme Alain Pape. Nous remplissons tous les critères pour être représentatifs en termes de publication de comptes, de pourcentage des salariés des entreprises adhérentes (soit 6 000 salariés sur les 11 000 de la branche)... Ce qui nous permettrait en outre de bénéficier du droit d'opposition aux accords. Au regard des tensions entre syndicats de la branche, on a hâte de retrouver plus de sérénité et de ne plus perdre de temps avec des questions de représentativité qui n'ont rien à voir avec le droit du travail. »

Enfin, en cas de double appartenance d'une fédération professionnelle à une confédération patronale, la fédération en question doit « accorder » 10 % de ses entreprises adhérentes à chacune de ces confédérations patronales. Ensuite, elle est libre de répartir comme elle l'entend le reste des entreprises. Il n'y aura, a priori, pas de double comptabilisation. Ainsi, lorsqu'une entreprise est adhérente à une fédération locale, et que cette fédération locale adhère à une organisation patronale au niveau national, celle-ci ne sera comptabilisée qu'une fois. « Si un cabinet de géomètres-experts est adhérent de plusieurs syndicats, ce qui peut être le cas, illustre Jérôme Lebourg, il devra répartir son nombre total de salariés entre les différents syndicats dont il est adhérent. Sur le même principe, l'UNGE est adhérent à la CGPME (Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises) et à l'UNAPL (Union nationale des professions libérales), l'un est représentant interprofessionnel au niveau national et l'autre représentant multi-professionnel. L'UNGE va réfléchir à la façon de répartir son nombre global de salariés entre ces deux instances. » ■

Les critères de la représentativité patronale

Définis par le code du travail, ils sont au nombre de six :

- ▶ le respect des valeurs républicaines ;
- ▶ l'indépendance ;
- ▶ la transparence financière ;
- ▶ une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- ▶ l'influence, caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- ▶ l'audience, calculée sur la base des adhésions.

Les cinq premiers critères, importants, sont communs aux trois niveaux.

L'audience, critère essentiel, ne se mesure pas de la même façon selon le niveau de représentativité visé.

Formation : une action à soutenir

L'un des objectifs de la Convention collective nationale, le montage de formations longues et certifiantes, est en partie atteint avec le certificat de qualification professionnelle (CQP) en techniques foncières et topographiques et la création de plusieurs certificats de capacité professionnelle (CCP). La Commission paritaire nationale pour la formation professionnelle (CPNEFP) n'oublie pas pour autant les tâches qu'il lui reste à accomplir.

C'était l'un des engagements de la branche : la création de certificats de qualification professionnelle, formations longues qui permettent de changer de niveau et d'obtenir l'équivalent d'un diplôme. « La CCN s'était engagée à fonder un CQP par niveau, c'est-à-dire un CQP accessible au niveau 2 et un autre au niveau 3 », rappelle Yves Sarrat, président de la CPNEFP, administrateur d'Actalians et vice-président de la CPR Aquitaine. Un seul CQP existe aujourd'hui, en techniques foncières et topographiques. Il se déroule en une dizaine de semaines de formation (soit environ 400 heures), étalées sur treize mois. Il s'adresse à des techniciens de niveau 2 qui accèdent à son issue au niveau 3 et obtiennent l'équivalent d'un BTS. Un second CQP est en préparation.

Chiffres clés

- 5 000 départs en formations courtes par an
- 150 départs en formations longues par an
- 76 collaborateurs ont suivi le CQP techniques foncières et topographiques
- 12 collaborateurs ont été formés au CCP propriétés foncières
- 9 collaborateurs ont été formés au CCP topographie
- 6 collaborateurs (frange bureau d'études) ont été formés au CCP ingénierie d'infrastructures

LA CRÉATION DES CCP

Les obstacles à la création de CQP ont-ils encouragé, depuis trois ans, la création des CCP ? C'est une hypothèse... « Ils ont été créés de manière à être considérés comme des spécialisations à notre CQP, même si ce n'était pas l'avis de tous au départ », reconnaît Yves Sarrat. L'ensemble des collaborateurs de niveau 2, voire de niveau 3, peut en bénéficier. Les titulaires d'un CQP (400 heures maximum avec des positionnements à l'entrée et des possibilités de suivre certains modules et d'être dispensés d'autres), peuvent se spécialiser en topographie, en matière foncière ou en ingénierie d'infrastructures. Ils suivent pour cela l'un des trois CCP dont chacun dispose d'un niveau 1 ou 2. Les CCP ne donnent pas d'équivalent diplôme mais permettent à un collaborateur niveau 3 échelon 1 de progresser à l'échelon 2. « On peut bien-sûr objecter une faille au système, convient Yves Sarrat. Les CCP ne s'adressent qu'aux collaborateurs de niveau 3, puisqu'ils viennent en spécialisation des CQP. Or, une bonne moitié de nos collaborateurs sont de niveau 2 et n'ont donc accès à aucun CCP... Nous sommes conscients du

travail qu'il nous reste à fournir pour que nos formations qualifiantes soient accessibles à l'ensemble des collaborateurs. Sans oublier, bien sûr, les collaborateurs fonction support-secrétariat pour lesquels rien encore n'a été fait. On opposera aux reproches de lenteur formulés la complexité du paritarisme : pour avancer sur les dossiers, il faut d'abord s'entendre sur des objectifs communs. »

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le CPF est né de la réforme sur la formation professionnelle (loi du 5 mars 2014) en remplacement du droit individuel à la formation (DIF). Depuis janvier 2015, un CPF est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, dès l'âge de 16 ans (15 ans lorsqu'un contrat d'apprentissage est signé) jusqu'à sa retraite. Elle acquiert 24 heures par an à temps complet jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an dans la limite de 150 heures et le reliquat d'heures du droit individuel à la formation (ex DIF actuellement supprimé) reste mobilisable jusqu'au 31 décembre 2020, dans les conditions de mise en œuvre du CPF. L'utilisation de ce compte n'est possible qu'en suivant une formation éligible. Elles sont rares dans la branche. Deux catégories existent : – tous les titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et qui ont été choisis par la CPNE. Il s'agit par exemple de tous les titres des trois écoles d'ingénieurs qui forment à la profession de géomètre-expert, l'ensemble des BTS géomètre-topographe et les Bac pro, une série de licences pro ; – tous les CQP de branche peuvent aussi être éligibles. « *Donc, seul notre CQP techniques foncières et topographiques pourrait y prétendre sauf que, pour l'être, il doit respecter certaines conditions de mise en œuvre pas encore atteintes, stipule Yves Sarrat. C'est regrettable parce que cela signifie que notre budget, qui représente environ 500 000 euros, ne pourra pas être utilisé par les entreprises de branche.* »

Des objectifs à atteindre

Yves Sarrat propose plusieurs explications à la relative lenteur de la mise en œuvre des objectifs conventionnels.

La demande en formations courtes demeure forte

« *La CPNEFP était missionnée pour travailler sur des formations certifiantes. Cependant, nous nous sommes polarisés dans un premier temps sur les formations courtes. Ceci parce qu'elles font partie des demandes fortes de nos confrères : les cabinets envoient en effet plus facilement des salariés un à cinq jours. Nous avons en permanence, en réunions de CPNEFP, ce tiraillement à gérer entre demande des cabinets et objectif de la CCN.* »

Organiser une formation – qui est plus longue – demande des compétences dont la CPNEFP manque

« *C'est un vrai métier qui nécessite des connaissances sur le contenu, la certification... Il ne peut être réalisé ni par nous ni par les organismes de formation eux-mêmes, qui sont juges et parties. Lorsque nous avons travaillé sur le CQP, la réflexion en amont sur son montage a été réalisée par le service recherche & développement d'Actalians. Un service gratuit puisque financé par nos cotisations. Cependant, cette option s'avère complexe parce que le service est très sollicité et que nous ne pouvons pas envisager – pour des raisons financières – de faire appel à un bureau spécialisé en la matière.* »

Le collège salariés freine la constitution ou la multiplication de CQP

« *Nous visions la création de cinq CQP, plus encore que l'objectif conventionnel. Il nous est apparu que le collège salariés oppose une certaine résistance à leur développement, estimant sans doute que plus de 400 heures de formations pour changer de niveau est un barème bien exigeant.* »

LA LABELLISATION DES FORMATIONS COURTES

Un projet de labellisation des formations courtes a été entrepris par la CPNEFP. « *L'idée, résume Alain Pape, est d'opérer un tri et de labelliser des formations en fonction de certains critères. Les formations labellisées seront favorisées puisque mieux prises en charge par la branche – via l'Opcpla et Actalians – que les autres.* » L'objectif est bien d'améliorer la qualité de ces formations : « *Nous nous sommes ainsi dit, complète Yves Sarrat, qu'il serait heureux que l'ensemble des organismes de formation soient à jour administrativement et également que nous maîtrisions le contenu des formations.* » Plusieurs écueils ont ralenti – et mis en pause – l'aboutissement du projet : un accord a été signé en CPNE, mais il ne vise

pas la vérification des contenus... Ecueil du paritarisme. Les CPR ont donc été chargés de vérifier le contenu des formations. Mission dans leurs attributions mais qui nécessite une certaine expérience en matière d'ingénierie de formation. Il a donc été décidé de sursoir à cette labellisation.

L'APPRENTISSAGE

Si la CCN incitait à l'apprentissage, la CPNEFP a provisoirement perdu un certain contrôle du sujet, sur le plan financier. Le financement étant assuré par les conseils régionaux, Actalians a donc décidé voici cinq ans de se retirer du domaine... Situation qui est en passe de changer à nouveau puisque Actalians va redevenir collecteur de la taxe d'apprentissage. ■

Des accords qui profitent à toutes les entreprises

Entretien avec Bruno Malvaud, avocat conseil en droit social, droit de la sécurité sociale et de la protection sociale chez Barthélémy avocats, qui accompagne l'UNGE depuis plus de vingt ans.



« Si on se fédère, on peut imaginer avoir un poids et des moyens plus importants et développer des synergies, synonymes d'une meilleure compétitivité, puisque l'enjeu est là. »

Votre cabinet a assisté l'UNGE dans son travail de réécriture de la convention collective nationale en octobre 2005. Quel a été le sens de cette démarche ?

BRUNO MALVAUD : L'UNGE et les organisations syndicales des salariés ont réussi voici dix ans à réécrire la CCN et proposer un texte moderne qui réponde aux évolutions de la branche et aux aspirations des salariés. Il ne s'agit pas d'une démarche banale car, sur les 700 conventions collectives recensées à ce jour, seule la moitié fait l'objet d'une négociation et d'une véritable mise à jour régulière. L'UNGE et les partenaires sociaux ont su faire preuve d'audace et d'anticipation sur ce que le législateur a pu promulguer par la suite. On assiste en outre à un travail régulier et fourni de développement de cette CCN et de mise à jour des textes en fonction de l'évolution du cadre légal, ceci grâce au dynamisme de l'UNGE.

Quel exemple concret vous paraît probant et innovant ?

Celui de la formation professionnelle. L'objectif de

la CCN de 2005 était de transformer un dispositif de rémunération à l'ancienneté (l'ancienne prime d'ancienneté) au profit d'un système de classification des emplois et de progression des rémunérations au sein des cabinets en fonction des compétences, soutenu par la formation. Ce dispositif dynamique d'évolution des compétences, de la qualification et des rémunérations est particulièrement pertinent face aux problématiques actuelles d'emploi et de gestion individuelle des carrières. On se rend compte en effet que deux des freins principaux à l'embauche ou à la reconversion sont le manque de qualification pour les jeunes, et le fait de ne pas avoir développé de nouvelles compétences ou acquis de nouvelles qualifications pour ceux qui sont restés longtemps dans une entreprise quand ils la quittent. Mettre les personnes en situation d'employabilité a toujours été l'un des objectifs des précédentes réformes de la formation professionnelle, en particulier celle issue de la loi du 5 mars 2014 et, à cet égard, l'UNGE s'est montrée novatrice et a anticipé en négociant des accords cadres bien avant que la loi ne s'empare du sujet.

C'est le cas également en ce qui concerne la protection sociale...

On distingue deux types de dispositifs de prévoyance. Tout d'abord, celui qui garantit les risques « lourds » de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité ; dans ce domaine, la branche a agi depuis longtemps et, dans sa version rénovée de 2005, elle a mis en place un système de prévoyance complet, bien au-delà des obligations légales d'ailleurs quasi inexistantes à l'époque, surtout pour les non-cadres. Ensuite, un régime de prévoyance qui couvre les « frais de santé ». A compter du 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises doivent mettre en place une complémentaire santé pour l'ensemble de leurs salariés. Cette nouvelle obligation est issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, transposé dans la loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. L'UNGE a largement anticipé ces dispositions, ce qui signifie aussi moins de changements à présent pour les employeurs de l'UNGE.

Pour qui a été pensée la CCN ?

La CCN a été pensée en prenant particulièrement en considération les entreprises de petites tailles, parce qu'il s'agit de structures qui n'ont souvent pas de représentants du personnel ni de personne dédiée à la gestion des ressources humaines. Elle a pris soin aussi de mettre à disposition des petits cabinets majoritaires dans le secteur, des éléments d'ingénierie juridiques (protection sociale, grille d'évolution des qualifications et rémunérations...) auxquels il leur serait beaucoup plus difficile d'accéder sinon.

Et pour les cabinets plus importants ?

Selon la taille, des données changent... Ainsi, au-delà de cinquante salariés, il est plus facile d'avoir un délégué syndical, partenaire utile du dialogue social dans l'entreprise. Pour autant, les accords de branche sur la formation, la prévoyance et la durée du temps de travail sont des mesures qui profitent à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Au-delà des textes mis à leur disposition au travers de leur convention collective, les adhérents de l'UNGE disposent également d'un service d'assistance juridique, notamment en droit social avec Barthélémy avocats. Même si ce sont le plus souvent les cabinets de petite taille qui nous sollicitent, les plus importants étant plus autonomes et disposant parfois de leur propre service de ressources humaines, ils peuvent également bénéficier de cette expertise juridique (hyper) spécialisée qui leur permet de poser des questions sur l'application de la CCN et l'évolution des textes en droit du travail. Près d'une centaine de questions nous sont ainsi posées chaque année, en fonction notamment des problématiques traitées par les cabinets ou des sujets d'actualité dont les thèmes se renouvellent régulièrement.

Dans la logique du législateur, depuis plusieurs années maintenant, il est question de fusion de branches. Qu'en pensez-vous ?

Face aux nombreuses critiques émises, notamment par les entreprises, l'idée du législateur depuis plus d'une dizaine d'années est de redéfinir le cadre légal et réglementaire au profit du développement du dialogue social, tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises. C'est vrai depuis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et les textes postérieurs (loi Larcher de 2007, loi d'août 2008 sur la rénova-



V. JONCHERAY

tion de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail ou encore les récents rapports de Jean-Denis Combrexelle, de l'institut Moutaigne et de Terra Nova publiés depuis la rentrée 2015...). Sont visées par un regroupement les branches de petites tailles (moins de 5 000 salariés) ou celles « en panne de dialogue social », ce qui n'est pas le cas de la convention collective des géomètres-experts. Pour autant, au niveau du ministère, cette réflexion s'inscrit nécessairement dans un cadre de travail plus large, notamment au niveau des métiers du bâtiment ou des professions libérales avec l'UNAPL (Union nationale des professions libérales), compte tenu des éléments de convergence avec d'autres métiers et professions. Ce travail a déjà été mené au niveau de la gestion des fonds d'information avec l'UNAPL. Si on se fédère, on peut imaginer avoir un poids et des moyens plus importants et développer des synergies, synonymes d'une meilleure compétitivité, puisque l'enjeu est là. Ici aussi, on mesure que le travail accompli par l'UNGE depuis plus de dix ans s'inscrit pleinement dans le sens de l'histoire, à croire que ses dirigeants savent lire dans le marc du café! ■

« Ce dispositif dynamique d'évolution des compétences, de la qualification et des rémunérations est particulièrement pertinent face aux problématiques actuelles d'emploi et de gestion individuelle des carrières. »