

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES  
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

**Accord du 12 mars 2020**

relatif au règlement intérieur de la commission paritaire permanente  
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2050883M

IDCC : 1982

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNPDM ;**

**FEDEPSAD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**UNSA FCS ;**

**CFTC santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord vise à établir le règlement intérieur, prévu par l'article 2 de l'avenant du 14 mars 2019 portant modification des règles de fonctionnement de la CPPNI établies par l'accord du 15 décembre 2017 portant création de cette CPPNI.

Il est conclu pour fixer les modalités de fonctionnement de la CPPNI non prévues par l'accord portant création de la CPPNI, ainsi que les modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques paritaires requis par la CPPNI pour l'avancée des travaux.

**Article 1<sup>er</sup> | Modalités de fonctionnement de la CPPNI en formation négociation**

Dans le cadre des négociations, la CPPNI peut être amenée à prendre des décisions qui ne justifient/nécessitent pas la négociation d'un accord.

Dans ces situations, la décision sera actée selon les modalités de votes suivantes :

- les décisions sont prises conformément au poids de la représentativité des organisations syndicales de salariés au jour de la décision d'une part, et du poids représentés par le pourcentage des salariés de la branche représentés par chaque organisation patronale.

En l'état du poids de représentativité syndicale au jour de l'élaboration du présent règlement intérieur, le poids respectif de chaque organisation syndicale de salariés dans la branche est :

- CFTC : 15,19 % ;
- CFDT : 30,89 % ;
- CGC : 7,74 % ;
- CGT : 21,19 % ;
- FO : 14,79 % ;
- UNSA : 10,24 %.

Et le poids respectif des organisations patronales est :

- FEDEPSAD : 70 % ;
- UNPDM : 30 %.

Conformément aux règles déterminant la validité d'un accord et par analogie, la décision est réputée adoptée si le poids cumulé des organisations syndicales de salariés d'une part représente au moins 30 %, et si le poids cumulé des organisations patronales représente au moins 50 %.

## **Article 2 | Modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques paritaires**

La CPPNI peut décider de la constitution de groupe de travail techniques paritaires dont la mission est déterminée par la CPPNI. Chaque organisation syndicale de salarié et chaque patronale désigne un représentant de l'organisation parmi les membres désignés au sein de la CPPNI.

Il appartient à ce membre désigné de tenir régulièrement informés les autres membres de son organisation de l'avancée des travaux, et leur communiquer le cas échéant les supports de travail.

Le groupe de travail technique paritaire ne saurait se substituer au rôle dévolu à la CPPNI, il ne peut en conséquence pas être confié à un groupe de travail le soin de négocier un accord conventionnel ou la modification d'un accord. Il peut en revanche se voir confié la mission de préparer les outils favorisant la négociation, ou la définition d'outils et supports partie intégrante des futurs accords.

En tout état de cause, et dès lors que les travaux impliquent la conclusion d'un accord, les éléments une fois finalisés par le groupe de travail doivent être soumis pour finalisation de la négociation à la CPPNI.

## **Article 3 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

## **Article 4 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant sa signature.

## **Article 5 | Extension**

En application des articles L2261-15 et L2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

## Article 6 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

*Fait à Paris, le 12 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)