

Convention collective nationale

IDCC : **1539** | **ENTREPRISES DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE**
(Commerces et services)

Accord de méthode du 2 juillet 2024
relatif à la modernisation de la classification

NOR : ASET2450767M

IDCC : 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CFTC SNPELAC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation quinquennale en vue de mettre à jour les classifications de la branche des Entreprises du bureau et du numérique – commerces et services, les partenaires sociaux ont souhaité convenir du présent accord de méthode.

Il est tout d'abord rappelé qu'un accord en date du 20 mars 2024 a été conclu par les partenaires sociaux, aux fins de tenir compte de la restructuration des branches professionnelles et de l'arrêté du 9 avril 2019 (publié au JO du 19 avril 2019) ayant rattaché la branche du personnel de la reprographie à la branche des entreprises du bureau et du numérique – commerce et services. Cet accord a été l'occasion pour les partenaires sociaux de dégager un certain nombre de principes tenant à la méthode de classement des emplois, qui auront vocation à perdurer et appuyer les travaux de modernisation de la classification de la branche.

Afin d'assurer la continuité de travaux engagés dans le cadre de l'intégration de la branche reprographie avec ceux à venir sur la négociation quinquennale de la classification, les partenaires sociaux de modernisation de la classification convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerce et services affirment leur volonté de :

- moderniser le dispositif et mettre à jour la hiérarchisation des emplois ;
- reprendre les grands principes fixés pour le travail d'intégration de la reprographie ;

- redonner des perspectives claires d'évolution aux salariés sur leur parcours professionnels ;
- permettre l'attractivité des métiers de la branche.

Il convient dans cet accord de méthode de définir les objectifs partagés par les partenaires sociaux et de s'attacher à mettre en œuvre les moyens d'aboutir à un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois pour la branche.

Pour les partenaires sociaux, les objectifs sont les suivants :

- moderniser le système par l'instauration d'une grille unique critérielle ;
- mieux délimiter les statuts et les qualifications associés dans le cadre des catégories objectives ;
- donner des perspectives pour les salariés en termes de valorisation des compétences acquises par la construction dans chacun d'entre eux d'un système de paliers.

L'objectif commun poursuivi par les représentants de la branche est de négocier en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord de classification.

C'est dans cet esprit qu'a été conclu le présent accord de méthode ayant pour but de faciliter la négociation et la conclusion d'un accord relatif à la modernisation du système de classification conventionnel.

Dans la mesure où la classification de cette filière a été révisée récemment dans le contexte de fusion des branches, et que la volonté conjointe des partenaires sociaux est de poursuivre la modernisation de la classification sur les mêmes principes que ceux portés dans son accord d'intégration, la filière reprographie ne sera pas impactée par le futur accord dont la méthode de négociation est ici définie.

Article 1^{er} | Rappel des règles applicables en matière de négociation collective de branche sur classification (cf. annexe)

Principe de loyauté.

Principe de respect de la hiérarchie des normes, de l'articulation autorité de tutelle et contrat de droit privé.

Principe de faveur.

Principe de maintien des garanties conventionnelles et des dispositions associées antérieures (statutaires et salariales).

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Liste des thèmes abordés

Dans le cadre de la négociation relative à la classification de la branche.

À date de conclusion du présent accord la liste des thèmes abordés lors de la négociation et les étapes successives permettant d'aboutir à la signature d'un accord de modernisation est la suivante :

- état des lieux : reprise du diagnostic et analyse du dispositif existant, benchmark des classifications conventionnelles dans les branches aux métiers similaires ou proches ;
- évolution du système actuel : reprise des principes, finalités, types de méthode cible, statuts et catégories objectives ;
- validation du système : revue des critères, méthode classement, simulation et test, mise à jour de la cartographie et des filières (cf. observatoire de branche) ;
- gouvernance/mise en œuvre/maintenance : modalités de gouvernance, information collective et individuelle, recours, délai d'application, fréquence de revue du système.

Article 3 | Méthodologie pédagogique envisagée

3.1. Une séance de lancement et d'ouverture des négociations

La CPPNI du 28 août 2024 sera consacrée à l'ouverture des négociations, les déclarations d'intentions respectives des parties, la validation de la méthodologie et du planning associé.

3.2. Une alternance de séance technique (GT mixtes ou séparés par collègue OS et OP) et de séance de négociation (CPPNI)

Chacun des thèmes listés à l'article 2 ci-dessus fera l'objet d'une alternance de réunions « techniques » (groupe de travail) et « de négociation » (CPPNI).

Chaque séance se découpera en un premier temps d'apport et de rappels plutôt théoriques sur le thème du jour et en un second temps d'échanges sous forme de questions/réponses.

Chaque séance « de négociation » sera dédiée à la négociation d'un accord collectif et aura pour objectif d'acter les positions des parties, dans l'objectif de rédiger un accord au fur et à mesure de l'avancée des travaux sur les classifications.

3.3. Éléments structurants de la procédure de négociation

La classification fera l'objet d'un accord de branche destiné à rendre plus lisible les règles relatives à la classification des emplois.

Au fur et à mesure de la négociation, la dernière version du texte « prêt à la signature » sur lequel les parties à la négociation se sont entendues sera conservée jusqu'à ce que l'ensemble des articles ait fait l'objet d'une version « prêt à la signature » ou « mise en réserve ».

Il n'y aura pas de compte-rendu établi à la fin de chaque groupe de travail technique. En revanche, il y aura un compte-rendu établi à la fin de chaque CPPNI.

Il est convenu que les parties à la négociation auront accès à l'ensemble des documents partagés. Les annotations ou commentaires de chaque partie seront intégrés au fur et à mesure de l'avancement des phases de la négociation.

Les documents utiles à chaque séance seront mis à disposition dans l'espace dédié sous 48 heures avant la réunion.

Article 4 | Planning et nombre de réunions

Le nombre de réunion est fixé à 10 réunions, dont trois réunions en CPPNI et sept réunions en groupes de travail.

Les dates des groupes de travail n'étant pas encore arrêtées en l'état, les partenaires sociaux s'efforceront d'observer un rythme proche d'une fréquence d'un groupe de travail par mois, et une CPPNI tous les deux mois, pour aborder le sujet des classifications.

La CPPNI du 28 août 2024 fera office de réunion de lancement des travaux.

Les réunions en CPPNI se dérouleront en présentiel, avec un lien de connexion pour les personnes ne pouvant être physiquement présentes. En revanche, les groupes de travail seront exclusivement à distance.

Pour une bonne organisation pratique, chacune des personnes devra prévenir l'ensemble des parties 48 heures avant la date de la réunion si elle entend y participer en présentiel ou à distance.

En cas de réunion à distance, un partage d'écran sera mis en place afin de travailler sur le(s) même(s) document(s).

Le thème des classifications ne peut dépasser l'équivalent d'une demi-journée au cours des CPPNI, soit 4 heures maximum, et ce afin que chaque réunion soit la plus efficiente possible.

Article 5 | Moyens mis en œuvre pour la négociation

5.1. Espace informatique partagé

Un espace partagé est mis en place pour que chacun puisse accéder à la même base documentaire, utile à la négociation, et contenant :

- les documents en cours de négociation ;
- de la documentation technique ;
- garantir un accès à distance au serveur ou plateforme distante.

Cet espace informatique sera communiqué prochainement par le tiers expert visé à l'article 5.3 du présent accord.

5.2. Crédit d'heures

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité, pour permettre aux représentants des organisations syndicales ayant le statut de salarié d'une entreprise de la branche, d'allouer un crédit d'heures visant à permettre auxdits représentants d'assister aux groupes de travail sur la classification.

Les partenaires sociaux ayant par ailleurs convenu de se réunir en groupe de travail à sept reprises, pour une durée maximale de 3 heures chacun, un crédit d'heures de 21 heures maximum est prévu pour permettre aux représentants des organisations syndicales ayant le statut de salarié d'une entreprise de la branche la participation aux groupes de travail.

Il est précisé que ces heures ne peuvent avoir pour vocation que d'assister aux groupes de travail, et ne peuvent ainsi être prises que sur leurs créneaux, qui seront déterminés paritairemment.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de réviser le volume d'heures alloués pour couvrir l'hypothèse où un groupe de travail supplémentaire, de maximum trois heures, serait nécessaire pour aboutir à un accord.

Les frais de déplacement liés à la négociation de cet accord pourront être intégrés au bilan de dotation budgétaire que les organisations syndicales communiquent à l'APGEB en amont des versements de la contribution conventionnelle relative au dialogue social, tel que prévu dans l'avenant du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires.

5.3. Recours à des experts

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont convenu de recourir à un tiers expert aux fins de les accompagner sur la révision des classifications.

Il est convenu entre les parties que les experts sollicités interviendront en appui dans le cadre de cette négociation.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux TPE-PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 7 | Durée d'application et entrée en vigueur

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée allant jusqu'au terme des négociations relatives à la révision des classifications de la branche.

Le présent accord entrera en vigueur à la date du jour suivant son dépôt auprès des services administratifs compétents.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 8 | Adhésion et révision

Toute organisation syndicale reconnue représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement de bureau) aux fins d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicités.

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signatures réaffirment leur souhait de saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Article 1^{er} | *Rappel des règles applicables en matière de négociation collective de branche sur classification*

Principe de loyauté

L'article L. 2262-4 du code du travail dispose que les accords collectifs doivent être exécutés de manière loyale.

Pour éviter la nullité de l'accord en raison du défaut de loyauté, les négociateurs peuvent s'entendre notamment sur :

- les modalités de convocation de toutes les organisations syndicales concernées aux négociations ;
- des négociations communes à toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ concerné ;
- la transmission des informations nécessaires, pertinentes et appropriées dans des conditions égales ;
- le comportement attendu des acteurs de la négociation (par exemple, le fait d'avoir une attitude dynamique d'échanges et de propositions, de s'engager pour l'employeur à ne pas agir par décision unilatérale pendant les négociations...).

Principe de respect de la hiérarchie des normes, de l'articulation autorité de tutelle et contrat de droit privé

La hiérarchie des normes, en droit commun, prévoit que la norme supérieure prime sur la norme inférieure.

Néanmoins, le code du travail dispose dans son article L. 2251-1 que :

Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

La négociation classification et salaire de branche revêtent un caractère d'ordre public.

Principe de faveur

Tout accord doit respecter le principe de faveur selon lequel un accord relatif aux conditions d'application à un niveau inférieur d'un accord ne peut que préciser cet accord ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

Afin de garantir le respect du principe de faveur, il convient de permettre une bonne diffusion de l'information relative aux accords en cours de négociation ainsi qu'aux :

- décret ;
- ANI ;
- veille réglementaire ;
- veille conventionnelle.

Ainsi, selon le principe de faveur, lorsque deux normes sont applicables à une même relation de travail, il faut retenir la plus favorable aux salariés.

Principe de maintien des garanties conventionnelles et des dispositions associés antérieures (statutaires et salariales)

Ce principe est inhérent à la refonte ou à l'évolution des systèmes de classifications et des grilles de minima associé. Il induit que le nouveau système de classification ne pourra occasionner de perte de statut ou de salaire lié à sa mise en œuvre.

Il est à lier avec le principe de faveur.

Cette garantie de statut induit a priori aussi un maintien et une continuité en matière de catégories objectives relatives au système de protection sociale.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le code du travail énonce des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

■ Article L. 3221-6. Version en vigueur depuis le 7 septembre 2018 – modifié par loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 – art. 104 :

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

■ Article L. 3221-2. Version en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008 :

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

■ Article L. 2241-15. Version en vigueur depuis le 24 septembre 2017 – création ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 – art. 6 :

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

À l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.