

Compte-rendu approuvé par  
la CPNNC du 23-02-2012

## CPNNC du 19 janvier 2012

### COMPTE RENDU

#### Collège Employeurs :

**SdA** : Françoise GROSHENS, Jean-Pierre BARRANGER, Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU

**UNSA** : Christophe CHOMEL, Patrick JULIEN, Thierry LE BERRE, Alain MASSON

#### Collège Salariés :

**CFDT** : Alain HENAU, Stéphane CALMARD

**CFTC** : Angélique LACROIX, Yassin BOUAZIZ

**CFE-CGC-BTP** : François LE VARLET, François DUDILIEUX

**CGT** : Laurent TABBAGH

**FO** : Dominique MODAINE, André ZAJDA

**Président** : Christophe CHOMEL

**Vice Président** : Yassin BOUAZIZ

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

#### Invités :

**ARRA Conseil** Jean-Philippe REGAT (actuaire), Odile BOBROW (consultante)

#### Ordre du jour approuvé de la CPNNC du 19 janvier 2012

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 15 décembre 2011
- 3 - Suivi des régimes prévoyance/santé et devis de l'actuaire
- 4 - Etat des négociations sur la valeur du point 2012
- 5 - Fin de la mise à jour de la CCN
- 6 - Informations des sous commissions (séniors, égalité femmes/hommes et guide de classification)
- 7 - Questions diverses

#### Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

**Décision** : la CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion sous réserve de l'inversion des points 4 et 6.

#### Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 15 décembre 2011

**Décision** : la CPNNC approuve en l'état le compte-rendu de la réunion du 15 décembre 2011.

#### Point 3 : Suivi des régimes prévoyance/santé - Devis de l'actuaire

##### Exposé d'Arra Conseil :

Suite à la réunion du 15 décembre dernier, un certain nombre de questions ont été posées et elles ont fait l'objet d'échanges avec les organismes assureurs. Il avait été demandé de développer des scénarios de consommation des réserves. A la fin de l'exercice 2010, les régimes étaient largement excédentaires en prévoyance avec une réserve de 28 M€ appartenant à la branche. Le principe était de ne pas repartir avec les mêmes cotisations sur l'exercice 2012, ce

qui renforcerait les réserves et attirerait l'attention du fisc et de plus, engranger de l'argent de côté n'est pas une bonne gestion. Dans le cadre du protocole technique et financier, la branche a constaté qu'il était intéressant d'avoir de l'argent de côté, mais avoir plus de 100 ou 110 % des cotisations n'est pas raisonnable et nécessite une discussion avec les opérateurs pour revoir comment l'excédent peut être consommé.

Deux scénarios d'appel de cotisations prévoyance ont été faits par rapport à ce qui est payé aujourd'hui :

- un scénario avec une cotisation à - 20 %
- un scénario avec une cotisation à - 25 %

La question est de savoir si ces scénarios sont pérennes à 5 ans, l'objectif est de ne pas mettre les régimes en déficit.

Parallèlement à cet appel, il a été demandé plusieurs scénarios concernant la portabilité puisque la volonté de la CPNNC était de mettre en place un type de portabilité au niveau de la branche. Deux types de portabilité :

- une portabilité totale telle qu'elle existe au sein de l'ANI
- une portabilité dont la durée est limitée à 9 mois (selon la réglementation) ou à 6 mois et qui dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise pour qu'il puisse en profiter (1 mois, 3 mois ou 6 mois d'ancienneté).

Ces scénarios ont été faits et calculés par les opérateurs, ils ont des impacts sur le coût de la portabilité si tous les salariés ne sont pas concernés ou bien, s'il y a des limites éventuelles en matière de durée d'indemnisation.

### **Simulations :**

Dans les simulations, il y a autant de tableaux que de cas de figure. Aussi, le principe a été de se demander si la portabilité maximale (ANI) pouvait passer dans le cadre d'un taux d'appel réduit de 25 % ou 20 %. Si oui, tous les autres scénarios passeraient de fait.

Les simulations ont consisté à regarder l'impact sur la prévoyance et sur la santé, mais à chaque fois, en se mettant dans les conditions maximales de portabilité, est-ce que les taux d'appel seront ou pas, pérennes à 5 ans ? Si les taux d'appel sont pérennes dans le scénario maximal, ils le seront de fait dans tout scénario retenu par la CPNNC pour la mise en place d'une portabilité.

### **Synthèse :**

Que la prévoyance soit appelée à 80 ou à 75 %, les régimes sont complètement équilibrés pour les 5 ans à venir, les réserves constituées continuent à être importantes à la fin de la période des 5 ans pour un coût de la portabilité maximal (2 % en prévoyance et 3 % en santé), et les régimes ne sont pas en "péril".

Indépendamment des négociations que la branche peut avoir sur ce sujet, il est intéressant de voir que le taux d'appel en prévoyance, la mise à l'équilibre de la santé (par rapport à l'impact de la TCA et de la portabilité) font qu'en déroulant les comptes sur 5 ans, les réserves restent relativement satisfaisantes.

Il y a quelques nuances concernant la santé puisque la CPNNC s'était dit qu'en faisant des économies en prévoyance, il était possible de majorer la santé ; et entre le financement prévoyance et le financement santé, ce n'était pas le même impact pour l'employeur et pour le salarié ? C'est donc sur quoi Arra Conseil a travaillé.

A la lecture des chiffres présentés, la CPNNC doit apprécier quelques nuances en santé à cause du coût que cela engendrera pour le salarié ; non pas pour le salarié isolé mais par rapport au régime facultatif souscrit par certains dans le cas de la cotisation "couple" ou "famille". L'impact de la majoration de la santé est compensé, en ce qui concerne l'isolé, à moins 20 ou moins 25 % ; par contre, il ne l'est pas pour ceux qui auraient une option "couple" ou "famille" qui seraient plus touchés parce qu'il faut rééquilibrer le régime santé de par la TCA et de par la mise en place éventuelle de la portabilité.

Il faut également voir que les gains en prévoyance sont directement proportionnels aux salaires ; les gains ou les majorations en santé sont également proportionnels mais encadrés. Les gains en prévoyance sont supérieurs à la majoration en santé, ce qui fait que dans le financement, il y a un gain plus important côté prévoyance que côté santé.

## **SIMULATIONS DES ORGANISMES ASSUREURS DESIGNES**

### **✓ Les impacts sur les régimes de la mise en place de la portabilité**

**\* Rappel de l'article 14 de l'ANI :**

Principe : les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture.

Les deux conditions pour le maintien des droits :

1. Bénéficiaire des prestations Pôle Emploi (ex Assedic)
2. Période de droits limitée à la durée du CDD/dernier contrat de travail

*Les prestations en cas d'arrêt de travail sont limitées aux prestations Pôle Emploi (estimation 57 % du salaire brut - SS)*

**\* Dans toutes ruptures de contrat**, le salarié part et bénéficie d'une portabilité. Le coût en prévoyance et en santé est fonction de l'ancienneté dans la limite de la durée de l'indemnisation.

Dans la limite de 6 mois d'indemnisation :

Ancienneté	Prévoyance	Santé
+ de 1 mois	1.40 %	2.10 %
+ de 3 mois	1.35 %	2.05 %
+ de 6 mois	1.20 %	1.90 %

Dans la limite de 9 mois d'indemnisation :

Ancienneté	Prévoyance	Santé
+ de 1 mois	2.00 %	3.00 %
+ de 3 mois	1.90 %	2.90 %
+ de 6 mois	1.70 %	1.60 %

Ces chiffres sont relativement arrondis et grossiers, une portabilité dépend énormément de ce qui se passe dans chacune des branches ; ensuite, c'est la réalité de l'expérience qui donne son coût réel.

**\* Dans le cas d'une portabilité limitée au licenciement économique et rupture conventionnelle :**

Dans la limite de 6 mois d'indemnisation :

Ancienneté	Prévoyance	Santé
+ de 1 mois	0.20 %	0.30 %
+ de 3 mois	0.20 %	0.30 %
+ de 6 mois	0.20 %	0.30 %

Dans la limite de 9 mois d'indemnisation :

Ancienneté	Prévoyance	Santé
+ de 1 mois	0.30 %	0.45 %
+ de 3 mois	0.30 %	0.45 %
+ de 6 mois	0.30 %	0.45 %

L'impact fait que c'est la limite d'indemnisation qui intervient et pas vraiment l'ancienneté puisque, dans ce cas là, les CDD ne seraient pas touchés par ces mesures. La portabilité oscille donc entre 0.20 et 0.45 %, mais le fait de limiter la portabilité au licenciement économique et à la rupture conventionnelle divise le coût à peu près par 10. L'impact est fort, mais ce qui veut dire une charge en moins pour les régimes.

Dans les simulations, autant prendre le maximum pour voir si ce maximum passe et si c'est le cas, chacun des scénarios passera.

✓ **Les simulations sur le compte prévoyance (état estimé au 31/12/2011)**

Réserves constituées :

Au 31 décembre 2010, la Provision d'Egalisation (PEE) atteint environ 28 M€ soit 140 % des cotisations. L'impact de la loi sur les retraites a été estimé à 2 M€. On peut espérer, prudemment, une compensation entre les résultats du régime et l'effet de hausse des provisions mathématiques arrêt de travail.

Nous partirons donc au 31 décembre 2011 d'un "matelas" de 28 M€ répartis pour 15 M€ en PEE et 13 M€ en Réserve Générale.

Plafonnement des Indemnités Journalières Sécurité Sociale (IJ SS) :

L'effet du plafonnement des IJ SS à 1,8 SMIC a été quantifié pour le déroulé des comptes à 8 % sur le risque IJ soit 4 % de la charge totale du régime.

*Il faut rappeler que le protocole technique et financier va être adapté, les règles de clôture de provisionnement vont donc changer. Les simulations, telles qu'elles ont été faites par les opérateurs l'ont été, toutes choses égales par ailleurs, dans le cadre des protocoles tels qu'ils existent aujourd'hui et non pas dans le cadre des protocoles tels qu'ils existeront demain. Refaire un scénario en tenant compte de l'impact, dans le cadre du compte de résultat 2011 où les règles de provisionnement vont changer, a un sens ; aujourd'hui, discuter n'a pas vraiment de sens.*

#### Taux d'appel de 75 % au 1<sup>er</sup> avril 2012

Impact sur les régimes avec un taux de -25% :

Les résultats sont simulés, en incluant "2 % de portabilité" pour les exercices 2012 à 2015 sans modification de garanties ni de législation (et sans intégrer les nouvelles modalités de calcul des provisions qui vont changer avec le nouveau protocole).

Exercice	Résultat de l'exercice	PPE + RG	PPE + RG
2012	- 2.99 M€	25.90 M€	124.45 %
2013	- 4.66 M€	22.01 M€	103.70 %
2014	- 5.07 M€	17.60 M€	81.28 %
2015	- 5.51 M€	12.62 M€	57.14 %
2016	- 5.96 M€	7.04 M€	31.24 %

La réserve générale (RG) de 13 M€ serait consommée fin 2014/2015, la Provision pour Participation aux Excédents (PPE) serait peu consommée (ce qui laisse largement le temps de voir venir).

*A un moment donné, il faudra sans doute faire un taux d'appel (cotisations/prestations) et mettre en place quelque chose pour éviter que la branche se retrouve avec des sommes qui ne pourront pas être consommées et qui poseront problème à terme fiscalement.*

#### Taux d'appel de 80 % au 1<sup>er</sup> avril 2012

Impact sur les régimes avec un taux de -20% :

Les résultats sont simulés, en incluant "2 % de portabilité" pour les exercices 2012 à 2015 sans modification de garanties ni de législation.

Exercice	Résultat de l'exercice	PPE + RG	PPE + RG
2012	- 2.30 M€	26.59 M€	127.77 %
2013	- 3.58 M€	23.80 M€	112.16 %
2014	- 3.97 M€	20.55 M€	94.91 %
2015	- 4.38 M€	16.78 M€	76.01 %
2016	- 4.81 M€	12.48 M€	55.39 %

La réserve générale (RG) de 13 M€ serait consommée fin 2014/2015, la Provision pour Participation aux Excédents (PPE) serait peu consommée.

Le scénario qui serait de faire un taux d'appel à 80 % au lieu de 75 % permettrait sans doute de revenir à un retour à la normale sur plusieurs années.

**Rappel :** *En l'espace d'un an ½, la prévoyance s'est pris trois mesures qui ont impacté les régimes de façon très forte :*  
- le fait de diviser l'indemnité journalière de la SS par 365 jours et plus par 360 (fin déc. 2010)  
- la loi d'allongement de la retraite qui vient alourdir les régimes de façon très significative  
- la nouvelle Indemnité Journalière plafonnée à 1.8 fois le SMIC (rien n'empêche que demain elle soit transformée à 1.5 % ou 1 % ou commencer à mettre un plafond qui serait appliqué sur la santé par rapport aux remboursements de Sécurité Sociale .....).

**Fiscalité :** *la provision pour égalisation ne sera pas taxée mais normalement, la réserve générale le sera. Cependant, il semblerait que dans le cadre des écritures comptables des institutions, qu'il soit autorisé de reprendre un crédit d'im-pôt quand les sommes ressortent des réserves générales.*

Exemple : si la réserve générale est alimentée à la fin d'un exercice 2012 à hauteur de 1000 €, l'impôt sera à payer sur les 1000 €. Par contre, lorsque la somme ressortira de la réserve générale, l'impôt correspondant pourra être extourné (comme une TVA, en plus ou en moins).

Pour l'organisme assureur, il s'agit d'avancer l'impôt par rapport à une sortie et c'est éventuellement rémunérer cet impôt, ce qui n'est pas la même chose que l'imposition des sommes au total.

Le fiscaliste de Malakoff-Médéric est d'accord sur ce principe mais il a juste une incertitude quant aux sommes qui seront constituées au 31/12/2011 et lorsqu'elles seront sorties, il n'y aura pas d'impôt de payer au départ.

Le cabinet Briens confirme qu'il ne voit pas (de par le principe du paiement annuel de l'impôt) comment il faudrait payer un impôt sur des sommes constituées en franchise d'impôt. Ces sommes seront logiquement exonérées.

Pour en revenir à la question, l'impact de l'impôt sur 2012 par rapport à 2011 sera nul, par contre, les sommes qui seraient constituées à la fin de l'exercice 2012 se verraient appliquer l'impôt. Cependant, si le système est un système de taux d'appel où il y aura de la consommation avec un résultat 2012 légèrement déficitaire, il n'y aura pas de problème. Le vrai problème de la fiscalité, c'est qu'il est écrit que les institutions de prévoyance doivent avoir les règles définitives au plus tard en septembre 2012. La branche ne sera calée sur cette imposition des flux entrant et sortant sur les sommes constituées au 31/12/2011 qu'au plus tard fin septembre 2012. Tous les fiscalistes ont la même lecture en disant qu'il n'y aura pas de problème sur la réserve générale, sur les sommes qui ont été constituées.

Il est clair que la notion de réserve générale (compte tenu de ce système d'entrée et de sortie de fiscalité comme une TVA) peut être conservée. Que ce soit pour le cabinet Briens ou les institutions de prévoyance, ces pistes ne changeraient pas l'impact de la fiscalité et il y aurait quand même un problème parce que dans une provision pour participation aux excédents, qui correspond plutôt à des droits individuels en épargne, il ne serait pas évident qu'une commission paritaire puisse articuler le choix. La réserve générale est sûre, c'est celle de la branche, elle entre dans le cadre de la commission de suivi des accords de prévoyance, il n'y a pas de souci même si c'est sous couvert de la CPNNC.

La notion de réserve générale a donc été conservée dans le protocole technique et financier en appliquant la loi sur la notion de fiscalisation.

Pour en revenir à l'impact sur les régimes avec un taux de -20%, la lisibilité va bien au-delà de 5 ans. Le bémol étant la législation qui peut encore réserver des surprises, notamment au niveau des 1.8 fois le SMIC et un petit bémol concernant les règles de provisionnement qui vont sans doute, au niveau des comptes 2011, faire apparaître un certain nombre de choses par rapport à ce qui a été connu jusqu'à présent.

#### ✓ **Les simulations sur le compte santé (état estimé au 31/12/2011)**

Réserves constituées : au 31 décembre 2010, la réserve constituée atteint 4,5 M€ soit 50 % des cotisations.

Les éléments suivants sont intervenus en 2011 :

- les garanties ont été améliorées (impact de 10 %), effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011
- instauration de la TCA (taxe spéciale sur les contrats d'assurance) à 3.5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011, portée à 7 % à effet du 1<sup>er</sup> octobre 2011 (cet écart sur le 4<sup>ème</sup> trimestre 2011 sera pris en charge par les coassureurs, donc non répercuté dans les comptes de la branche).

Evolution 2012 : l'analyse prospective des comptes de résultats tient compte d'une inflation médicale de 4 % et d'une évolution des salaires de 2 %. Elle est faite à législation constante.

#### **Evolution hors portabilité**

Ajustement des cotisations de +3,2 % au 1<sup>er</sup> avril 2012 puis de +6 % au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les résultats sont simulés pour les exercices 2011 à 2016 sans modification de garanties ni de législation.

Exercice	Encaissement HT	S/P*	RG*	Cotisations en %*
2011	9040.22 K€	98.10 %	4882.01 K€	54.00 %
2012	9159.31 K€	100.69 %	4964.87 K€	54.21 %
2013	9415.49 K€	101.87 %	4937.48 K€	52.44 %
2014	9603.80 K€	103.87 %	4713.90 K€	49.08 %
2015	9795.87 K€	105.91 %	4276.67 K€	43.66 %
2016	10591.30 K€	101.87 %	4206.76 K€	39.72 %

\* S/P = Sinistre/Prime

\* RG = Réserve Générale

\* Cotisations en % = montant de la réserve générale en % des cotisations

Vu les évolutions prévisibles de la sécurité, et éventuellement des régimes, ces simulations ne sont qu'indicatives.

#### Evolution avec portabilité

Ajustement des cotisations de +7 % au 1<sup>er</sup> avril 2012 puis de +7 % au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (portabilité à 3 % de cotisations). Les résultats sont simulés pour les exercices 2011 à 2016 sans modification de garanties ni de législation.

Exercice	Encaissement HT	S/P*	RG*	Cotisations en %*
2011	9040.22 K€	98.10 %	4882.01 K€	54.00 %
2012	9488.00 K€	99.31 %	5094.02 K€	53.69 %
2013	9753.37 K€	101.20 %	5130.20 K€	52.60 %
2014	9948.43 K€	103.18 %	4967.73 K€	49.93 %
2015	10147.40 K€	105.20 %	4588.76 K€	45.22 %
2016	11074.88 K€	100.25 %	4698.88 K€	42.43 %

\* S/P = Sinistre/Prime

\* RG = Réserve Générale

\* Cotisations en % = montant de la réserve générale en % des cotisations.

Vu les évolutions prévisibles de la sécurité, et éventuellement des régimes, ces simulations ne sont qu'indicatives.

*S'il y a un ajustement des cotisations de 7 % au 1<sup>er</sup> avril 2012 (ce qui correspond à la TCA et à la portabilité), le régime continue à consommer très faiblement la réserve générale et il est largement pérenne. L'important est de regarder 2012 et 2013 sur la santé ; dans le cadre de l'état des lieux sur la santé, il avait été évoqué un certain nombre de pistes (évolution des garanties pour essayer de maîtriser certains postes). Avec les opérateurs, il vaut mieux être dans un contexte de renégociation avec une réserve constituée sur la santé qui tienne la route et un principe de majoration de cotisations qui donne un peu de mou, plutôt que de se retrouver dans une situation de comptes déficitaires avec des majorations de cotisations à venir. Le scénario sur la santé est relativement prudent et compense largement la majoration des cotisations.*

#### ✓ Les impacts sur les cotisations non cadres

##### Cotisations employeurs

Simulations non cadres, salaire moyen 2400 € mensuel : les résultats sont simulés avec 7 % de majoration santé au 1<sup>er</sup> avril 2012 pour couvrir la portabilité (maximum).

Appel à 75 %	Actuelles	Employeurs	Appelée	Ecart
TA	1.57 %	1.14 %	0.86 %	- 0.28 %
TB	1.57 %	1.14 %	0.86 %	- 0.28 %
Appel à 80 %	Actuelles	Employeurs	Appelée	Ecart
TA	1.57 %	1.14 %	0.91 %	- 0.23 %
TB	1.57 %	1.14 %	0.91 %	- 0.23 %
En % salaire	Actuelles	Employeurs	Majo 7 %	Ecart
Régime gal	1.81 %	0.91 %	0.97 %	0.06 %
Régime local	1.14 %	0.57 %	0.61 %	0.04 %

Le surcoût TCA + portabilité est compensé par le gain prévoyance.

##### Cotisations salariés

Simulations non cadres, salaire moyen 2400 € mensuel : les résultats sont simulés avec 7 % de majoration santé au 1<sup>er</sup> avril 2012 pour couvrir la portabilité (maximum).

Appel à 75 %	Actuelles	Salariés	Appelée	Ecart
TA	1.57 %	0.43 %	0.32 %	- 0.11 %
TB	1.57 %	0.43 %	0.32 %	- 0.11 %
Appel à 80 %	Actuelles	Salariés	Appelée	Ecart
TA	1.57 %	0.43 %	0.34 %	- 0.09 %
TB	1.57 %	0.43 %	0.34 %	- 0.09 %

En % salaire	Actuelles	Salariés	Majo 7 %	Ecart	+ couple	+ famille
Régime gal	1.81 %	0.91 %	0.97 %	0.06 %	0.06 %	0.14 %
Régime local	1.14 %	0.57 %	0.61 %	0.04 %	0.06 %	0.13 %

Un problème de financement se pose pour les options "couple" et "famille".

### Quantification par régime

Impact prévoyance selon le taux d'appel et impact santé en fonction du régime et de la composition familiale (obligatoire et option) :

Impact obligatoire	Salaire moyen	Appel à 75 %	Appel à 80 %	Santé isolé régime gal	Santé isolé régime local
Employeurs	2400 €	- 6.72 €	- 5.52 €	1.44 €	0.96 €
Salariés		- 2.64 €	- 2.16 €	1.44 €	0.96 €
<b>Impact options</b>		<b>Santé couple</b>		<b>Santé famille</b>	
Régime général		1.44 €		3.36 €	
Régime local		1.44 €		3.12 €	

Les coûts (majoration/minoration) sont en € par mois.

### Synthèse régime général

Impact total en fonction du taux d'appel retenu en prévoyance et de la composition familiale en santé :

Impact avec régime gal	Salaire moyen	Isolé avec appel à 75 %	Couple avec appel à 75 %	Famille avec appel à 75 %
Employeurs	2400 €	- 5.28 €	- 5.28 €	- 5.28 €
Salariés		- 1.20 €	0.24 €	2.16 €
Impact avec régime gal	Salaire moyen	Isolé avec appel à 80 %	Couple avec appel à 80 %	Famille avec appel à 80 %
Employeurs	2400 €	- 4.08 €	- 4.08 €	- 4.08 €
Salariés		- 0.72 €	0.72 €	2.64 €

Les couples, mais surtout les familles, sont majorés.

### Synthèse régime local

Impact total en fonction du taux d'appel retenu en prévoyance et de la composition familiale en santé :

Impact avec régime local	Salaire moyen	Isolé avec appel à 75 %	Couple avec appel à 75 %	Famille avec appel à 75 %
Employeurs	2400 €	- 5.76 €	- 5.76 €	- 5.76 €
Salariés		- 1.68 €	- 0.24 €	1.44 €
Impact avec régime local	Salaire moyen	Isolé avec appel à 80 %	Couple avec appel à 80 %	Famille avec appel à 80 %
Employeurs	2400 €	- 4.56 €	- 4.56 €	- 4.56 €
Salariés		- 1.20 €	0.24 €	1.92 €

Les familles sont majorées dans les deux hypothèses de taux d'appel.

### ✓ Les impacts sur les cotisations cadres

#### Cotisations employeurs

Simulations cadres, salaire moyen 3800 € mensuel : les résultats sont simulés avec 7 % de majoration santé au 1<sup>er</sup> avril 2012 pour couvrir la portabilité (maximum).

Appel à 75 %	Actuelles	Employeurs	Appelée	Ecart
TA	1.57 %	1.14 %	0.86 %	- 0.28 %
TB	1.57 %	1.14 %	0.86 %	- 0.28 %
Appel à 80 %	Actuelles	Employeurs	Appelée	Ecart
TA	1.57 %	1.14 %	0.91 %	- 0.23 %
TB	1.57 %	1.14 %	0.91 %	- 0.23 %
En % salaire	Actuelles	Employeurs	Majo 7 %	Ecart
Régime gal	1.81 %	0.91 %	0.97 %	0.06 %
Régime local	1.14 %	0.57 %	0.61 %	0.04 %

Le surcoût TCA + portabilité est compensé par le gain prévoyance.

### Cotisations salariés

Simulations cadres, salaire moyen 3800 € mensuel : les résultats sont simulés avec 7 % de majoration santé au 1<sup>er</sup> avril 2012 pour couvrir la portabilité (maximum).

Appel à 75 %	Actuelles	Salariés	Appelée	Ecart
TA	1.57 %	0.43 %	0.32 %	- 0.11 %
TB	1.57 %	0.43 %	0.32 %	- 0.11 %
Appel à 80 %	Actuelles	Salariés	Appelée	Ecart
TA	1.57 %	0.43 %	0.34 %	- 0.09 %
TB	1.57 %	0.43 %	0.34 %	- 0.09 %

En % salaire	Actuelles	Salariés	Majo 7 %	Ecart	+ couple	+ famille
Régime gal	1.81 %	0.91 %	0.97 %	0.06 %	0.06 %	0.14 %
Régime local	1.14 %	0.57 %	0.61 %	0.04 %	0.06 %	0.13 %

Le problème de financement se pose essentiellement pour les familles.

### Quantification par régime

Impact prévoyance selon le taux d'appel et impact santé en fonction du régime et de la composition familiale (obligatoire et option) :

Impact obligatoire	Salaire moyen	Appel à 75 %	Appel à 80 %	Santé isolé régime gal	Santé isolé régime local
Employeurs	3800 €	- 20.14 €	- 16.34 €	2.28 €	1.52 €
Salariés		- 5.27 €	- 4.12 €	2.28 €	1.52 €
	<b>Impact options</b>	<b>Santé couple</b>	<b>Santé famille</b>		
	Régime général	2.28 €	5.32 €		
	Régime local	2.28 €	4.94 €		

Les coûts (majoration/minoration) sont en € par mois.

### Synthèse régime général

Impact total en fonction du taux d'appel retenu en prévoyance et de la composition familiale en santé :

Impact avec régime gal	Salaire moyen	Isolé avec appel à 75 %	Couple avec appel à 75 %	Famille avec appel à 75 %
Employeurs	3800 €	- 5.28 €	- 5.28 €	- 5.28 €
Salariés		- 1.20 €	0.24 €	2.16 €

Impact avec régime gal	Salaire moyen	Isolé avec appel à 80 %	Couple avec appel à 80 %	Famille avec appel à 80 %
Employeurs	3800 €	- 4.08 €	- 4.08 €	- 4.08 €
Salariés		- 0.72 €	0.72 €	2.64 €

Les couples, mais surtout les familles, sont majorés.

### Synthèse régime local

Impact total en fonction du taux d'appel retenu en prévoyance et de la composition familiale en santé :

Impact avec régime local	Salaire moyen	Isolé avec appel à 75 %	Couple avec appel à 75 %	Famille avec appel à 75 %
Employeurs	3800 €	- 5.76 €	- 5.76 €	- 5.76 €
Salariés		- 1.68 €	- 0.24 €	1.44 €

Impact avec régime local	Salaire moyen	Isolé avec appel à 80 %	Couple avec appel à 80 %	Famille avec appel à 80 %
Employeurs	3800 €	- 4.56 €	- 4.56 €	- 4.56 €
Salariés		- 1.20 €	0.24 €	1.92 €

Les familles sont majorées dans les deux hypothèses de taux d'appel.

✓ **Equilibre prévisionnel**



Les sommes mises en réserve, tant en prévoyance qu'en santé permettent de gérer sur les cinq années à venir un taux d'appel de 75 % en prévoyance et la mise en place de la portabilité dans sa version "intégrale" tant en prévoyance qu'en santé.

Toute solution intermédiaire est donc techniquement possible. Cependant, la majoration de 7 % des cotisations santé au 1<sup>er</sup> avril 2012 est nécessaire pour éviter une dérive excessive du risque de part l'application de la TCA et la mise en place d'une portabilité.

Cette majoration santé s'avère pénalisante pour les familles et, dans une moindre mesure pour les couples en fonction de la catégorie socioprofessionnelle.

A noter toutefois que ces simulations "organismes assureurs" restent prudentielles et ne tiennent pas compte de la mise en place d'un nouveau protocole technique et financier dès l'établissement des comptes 2011.

*Dans tous les scénarios qui ont été présentés, il y a l'incertitude de l'impact des nouveaux protocoles techniques et financiers sur la prévoyance. C'est peut-être le moment pour que la CPNNC oriente un groupe de travail pour réfléchir aux actions à mener sur la santé, notamment par rapport au régime de base et aux 2 options et par rapport à un certain nombre de choses qui peuvent impacter la santé.*

AM (UNSFA) : les cotisations en prévoyance et en santé ont été bien calculées, un peu à la hausse, tout en sachant qu'il y avait un matelas. La branche peut donc à la fois baisser les cotisations, payer les nouvelles taxes de l'état et peut-être aussi envisager d'offrir la portabilité. Cependant, combien coûtera cette portabilité à la branche ?

AH (CFDT) : pour faire le calcul, il avait été demandé aux opérateurs de communiquer le nombre de ruptures de contrats de travail (hors départs à la retraite et démissions), la CPNNC est toujours en attente de leur réponse. La branche devra s'assurer d'un suivi du régime de la portabilité ; les chiffres annoncés (3 % sur la santé et 2 % sur la prévoyance) sont des chiffres hypothétiques qui émanent de l'extérieur.

AM (UNSFA) : chaque organisation syndicale va pouvoir se concerter sur la base des informations fournies par Arra Conseil afin de trancher lors des prochaines réunions.

YB (CFTC) : propose de clore ce débat et que chaque organisation syndicale donne sa position à la prochaine CPNNC.

Impressions des organisations syndicales :

- CFTC : une portabilité version ANI, une augmentation de la complémentaire santé au moyen d'un transfert de cotisations et d'une diminution corrélative de la prévoyance.

- FO : une baisse obligatoire de la prévoyance (FO n'est pas signataire sur la santé).

- CGT : en prenant les cas extrêmes pour la portabilité, l'impact est quasi nul ; à partir d'une analyse fine sur un an, la branche s'apercevra peut-être que concrètement, si les salariés retrouvent du travail au bout de 3 mois, l'impact ne sera plus de 3 mais de 1.5 %. Il faut se laisser un temps de réflexion et ne pas s'emballer sur les taux de cotisations.

- UNSFA : se positionner par rapport à la TCA, par rapport à la prévoyance sur laquelle il est grand temps de trancher, et envisager éventuellement d'entrer dans une portabilité.

- SdA : il faut adapter le régime et voir s'il y a une possibilité de baisser les cotisations de manière à absorber une partie de l'excédent, quant à la portabilité, il n'y a pas de problème.

CC (UNSFA) : regrette que les décisions ne soient pas prises ce jour.

**Conclusion** : grâce à la connaissance des impacts des différents scénarios relatifs aux régimes prévoyance et santé présentés par Arra Conseil, la CPNNC devra statuer, le 23 février 2012, sur :

- le taux d'appel qui pourrait être mis en place au 1<sup>er</sup> avril 2012 sur les garanties de prévoyance
- la mise en place à cette même date d'un système de portabilité
- la majoration de la cotisation santé au 1<sup>er</sup> avril 2012 pour tenir compte de l'impact de la TCA
- la répartition des diminutions et des augmentations de cotisations (employeurs/salariés) liées aux évolutions
- les réflexions à mener sur la complémentaire santé, notamment par rapport au régime de base et aux 2 options.

#### **Point 4 : Etat des négociations de la valeur du point 2012**

YB (CFTC) : la CPNNC peut se féliciter puisque presque toutes les régions ont négocié sauf :

- les régions Corse et Basse Normandie qui ne se sont pas réunies ;
- les régions Nord-Pas de Calais et Paca qui ont signé un constat de désaccord ;
- la CPR Centre qui se réunira le 27 janvier prochain.

Quant aux DOM, les entreprises et les salariés avaient été sollicités et invités à créer des CPR afin de pouvoir négocier avant le 31/12/2011 ; cette démarche n'a pas eu d'effet.

Pour info, la valeur de point moyenne a été négociée à + 2.36 %, l'inflation connue pour 2011 est de 2.5 %.

YB (CFTC) : propose de fixer la valeur du point 2012 en fonction de l'inflation pour les 4 régions (Corse, Basse Normandie, Nord-Pas de Calais et Paca) qui ne sont pas arrivées à un accord, à savoir + 2.5 %.

AM (UNSFA) : trouve inconvenant de baser la réflexion sur une moyenne, ce qui n'a aucun résultat et aucun intérêt. Pour ressembler à quelque chose de scientifique, il vaudrait mieux pondérer les moyennes. Il faut prendre en compte l'état local et régional de la négociation paritaire.

YB (CFTC) : c'est pour ce motif que les CPR sont censées prendre en compte la santé locale des entreprises et l'effectif salarié. Il arrive malheureusement qu'il y ait des situations dans lesquelles la négociation n'aboutit pas, donc, conformément à la CCN, le national reprend ses responsabilités.

JFC (SdA) : suite à la négociation sur la valeur de point, notamment en Lorraine, un tract de l'UNSFA remet en cause la signature du SdA, ce qui est déplorable. D'autant plus que le SdA a signé en Lorraine une valeur inférieure à la moyenne de celles signées par l'UNSFA. Le SdA demande donc à l'UNSFA d'agir pour faire cesser ces pratiques.

YB (CFTC) : la CPR Lorraine s'est réunie à deux reprises et il semble que les réunions se soient passées normalement sans échanges vifs, les discussions ont été correctes et responsables. Le Président demande au SdA de transmettre le tract au secrétariat de l'APGP, pour le joindre en annexe au compte-rendu. – voir annexe -

#### **Propositions de valeur du point 2012 pour la Corse, la Basse Normandie, le Nord-Pas de Calais et Paca :**

- CGC : propose d'appliquer l'inflation, soit 2,6 %
- SdA : appliquer la règle habituelle, à savoir la moyenne nationale soit + 2.36 %
- UNSFA : tient compte de la situation économique des entreprises, et propose + 2 % pour la région Paca et + 1.6 % pour la région Nord-Pas de Calais
- CFTC & CFDT : se caler sur l'inflation, soit + 2.5 %
- CGT : est d'accord sur le principe de se caler sur l'inflation, mais pas sur les 2.5 % affichés.

#### *Suspension de séance*

YB (CFTC) : le collègue salarié propose, hors CGT, une augmentation de 2.36 %.

AH (CFDT) : pour éviter de se retrouver tous les ans dans les mêmes problématiques, la CFDT propose que la région Corse soit rattachée à la région Paca.

FD (CFE-CGC) : suggère également de faire de même avec la Basse et la Haute Normandie.

PJ (UNSFA) : l'UNSFA a une représentation à la CPR Corse, elle ne voit pas pourquoi la rattacher à la Paca, ce qui signifierait modifier la CCN. Ces régions existent.

**Décisions : la CPNNC fixe l'augmentation de la valeur du point 2012 à 2.36 %, soit 7,06 € pour la région Corse, 7,19 € pour la Basse Normandie, 7,10 € pour le Nord-Pas de Calais, et 7,18 € pour PACA. Les signataires sont le SdA, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO. L'UNSFA se prononce "contre", et la CGT s'abstient.**

**\* Valeur du point 2012 dans les DOM :**

**Rappel de la proposition de la sous commission "DOM" du 21/09/2011 :** appliquer à l'ensemble des DOM le coefficient de 7.02 (valeur du point de la région PACA) comme point de départ, correspondant au plus bas salaire de la

grille. Libre à chaque DOM de se réunir en CPR avant fin janvier 2012 et de proposer une valeur de point par département. A défaut, la CPNNC statuera.

PJ (UNSFA) : l'UNSFA a quelques représentants à la Martinique qui pourraient se réunir en CPR.

PP : l'APGP n'a été saisie d'aucune demande de convocation de réunion en vue de la constitution d'une CPR.

AH (CFDT) : comme la CPNNC vient de fixer la valeur du point en PACA, autant appliquer la même pour les DOM, soit une augmentation de 2.36 % (7,18 €).

AM (UNSFA) : il est aberrant d'appliquer la valeur du point de Paca aux DOM qui n'ont pas du tout les mêmes conditions économiques, sociales. Si la branche veut que le paritaire gagne les terres Outre Mer, elle doit être attentive aux conditions concrètes et aux gens qui y sont ; agir avec autorité est la meilleure façon de fomenter des oppositions.

JFC (SdA) : ces arguments ne sont pas nuls et non avenus mais le problème c'est que la sous commission a travaillé sur le sujet, donc que faire maintenant ?

CC (UNSFA) : lors de la commission, l'UNSFA avait fait part des disparités économiques de territoires, d'us et coutumes et de situations qui ne sont pas les mêmes qu'en métropole, aussi, appliquer une seule et même valeur de point pour l'ensemble des DOM n'est pas concevable. Depuis des années, les DOM vivent en dehors du système de la valeur de point, il s'agit donc de statuer sur une valeur d'entrée. La proposition de l'UNSFA est donc de prendre la valeur de point la plus faible de la grille et si les DOM la trouvent indécente, ils la feront bouger pour l'année prochaine.

JFC (SdA) : il faut savoir si, lors de la réunion de la sous commission, des organisations syndicales ont émis des réserves particulières sur l'analyse qui a été proposée. Suite à son travail, la sous commission a estimé que la situation en PACA était la plus adaptée et apparemment, personne ne s'y était opposé.

AH (CFDT) : la décision prise en sous commission a été validée par la CPNNC ; s'il faut revenir à chaque fois sur les décisions, le travail n'avancera pas. Le procès verbal de la sous commission "DOM" a été validé sans aucune observation, les règles de fonctionnement doivent donc être appliquées.

PP : il a été envoyé un courrier aux entreprises et aux salariés des DOM dont l'extrait suivant : *"selon une analyse socio économique que nous avons effectuée, la Guadeloupe (idem pour les autres DOM) est sensiblement comparable à la région Paca. La valeur de point de 7.02 servirait de base de discussion si, faute d'une CPR Guadeloupe constituée dans l'accord négocié, la CPNNC constatait à nouveau une carence de votre région au 31 janvier 2012 et se trouvait dans l'obligation de suppléer"*.

CC (UNSFA) : une base de discussion ne signifie pas un minimum.

AH (CFDT) : pourquoi ne pas partir sur la base de 7.02 € minima (valeur 2011) et demander à nouveau aux DOM de faire les démarches pour se réunir. Malgré deux courriers, aucun représentant de la CFDT dans les DOM n'a répondu. Pour faire passer un message, il serait préférable que toutes les organisations syndicales soient signataires de l'accord.

AM (UNSFA) : les CPR des DOM ne sont pas en défaut de négociation puisqu'elles n'existent pas. A partir de là, il faut être très attentif, ouvert et pédagogique plutôt que fermé et coercitif.

JFC (SdA) : aujourd'hui, aucune organisation n'est capable de mettre en place une structure de négociation ; si les employeurs des DOM (et d'ailleurs) ne sont pas capables d'adhérer à l'UNSFA ou au SdA dans leur propre intérêt et si les salariés ne sont pas non plus capables d'adhérer à l'une des organisations salariales et de dialoguer entre eux, le paritarisme a la possibilité de les inciter à le faire, ce qu'elle fait d'ailleurs en fixant à leur place la valeur du point. Même si certains paient la cotisation au paritarisme, la majorité continue à dormir alors que la CCN s'applique à tout le monde.

BB (SdA) : soit la CCN s'applique à tous les départements, soit elle ne s'applique pas. Tout le monde a décidé de créer une sous commission qui travaille sur les DOM, elle a émis des préconisations qui ont été acceptées et validées par la CPNNC, revenir dessus est dément et surréaliste.

CC (UNSFA) : 7.02 € est une base de discussion, la CPNNC peut tout à fait statuer mais seules signeront les organisations qui le souhaiteront. En tant que Président de commission, CC souhaite avoir en fin de réunion les accords signés par les organisations qui le souhaitent.

AM (UNSFA) : si le paritaire de la branche architecture veut aller dans le mur, dans ses rapports avec les CPR naissantes suggérées dans les DOM, il n'a qu'à continuer comme cela en imposant quelque chose à quelqu'un qui n'existe pas.

AH (CFDT) : se moque de savoir si les CPR des DOM apparaîtront un jour ou pas ; la valeur de point qui sera appliquée sera étendue, ensuite, libre aux salariés d'aller aux Prud'hommes s'ils le souhaitent ... Les règles qui régissent la branche existent, soit elle les saisit, soit elle les laisse de côté.

CC (UNSFA) : est tout à fait d'accord avec ce qui a été dit, à savoir que le national se saisisse du problème de l'absence de CPR dans les DOM, ce qui a déjà été fait mais n'a eu aucun retour. Les DOM ont été à peu près comparés à d'autres départements par la sous commission, cependant, l'UNSFA considère que les valeurs de point se fixent et se négocient selon les régions en fonction des situations sociales et économiques façon. Aujourd'hui, l'UNSFA n'est pas en mesure de dire si, pour l'ensemble des DOM, il n'y a qu'une seule valeur puisque les chiffres des salaires moyens sont différents de l'ordre de 20 % ce qui signifie bien que la réalité économique est différente en fonction des départements.

JFC (SdA) : il y a des régions comme l'Île de France et Rhône-Alpes où deux valeurs de point sont signées, pour que les DOM puissent négocier, il faut bien partir d'une base.

CC (UNSFA) : l'UNSFA défend les intérêts des employeurs des DOM et considère que, compte-tenu du peu de statistiques, la valeur de point ne peut pas être fixée ....

AH (CFDT) : défend les salariés des DOM, aussi, les 7.02 € correspondent à la réalité ...

JFC (SdA) : si l'UNSFA a des propositions de valeurs de point à faire DOM par DOM, le SdA est prêt à les entendre ; soit elle est positive et elle est capable de faire des propositions cohérentes et argumentées sur des valeurs de point différenciées DOM par DOM ; soit elle est négative et préfère repousser le problème aux calendes grecques et dans ce cas là, le SdA ne sera pas d'accord.

#### *Suspension de séance*

CC (UNSFA) : constate que les statistiques données par la sous commission sont des statistiques sur les salaires réels communiqués par les agences avec le nombre d'architectes inscrits à l'Ordre, le nombre de sociétés et d'entreprises cotisantes et le nombre de salariés. Il y a de fortes disparités de répartition dans les 4 DOM avec un salaire moyen de 2313.19 € (base 1) et à partir de ce salaire médian, la Guadeloupe est à 2067.94 € (0.8939) ; la Guyane est à 2398.41 € (1.0368) ; la Martinique est à 2355.01 € (1.0180) et la Réunion est à 2431.43 € (1.0511). La Guadeloupe est défavorisée par rapport aux 3 autres départements qui se tiennent.

L'UNSFA considère que cette disparité est le reflet d'une réalité économique, c'est la loi de l'offre et de la demande, le coût de la vie, etc. D'un point de vue mathématique, si les DOM entrent dans la grille, il faut que ce soit la photographie de la réalité et que les valeurs de point soient distinctes en fonction des disparités. Pour fixer la valeur de point base 1 et ensuite appliquer la modulation à tous les départements, il faut discuter de la valeur de la base 1 : soit la plus haute valeur sur la grille nationale (Paris), soit la valeur moyenne, soit la valeur PACA, soit la valeur la plus basse. Aucune idée sauf que, comme ce sont des gens qui entrent, ils doivent peut-être entrer par le bas. La question est de savoir quelle valeur de point prendre comme référence et en face du salaire moyen, il faudrait avoir le coef. moyen hiérarchique.

JPB (SdA) : la sous commission a travaillé sur le sujet et a fait un exposé assez clair, la valeur moyenne qu'elle a donc proposée peut être prise comme valeur 1 et ensuite, tenir compte des disparités.

AH (CFDT) : si les salaires moyens varient entre 2300 et 2600 €, en admettant une valeur moyenne des salaires réels de 2400 € pour un coef. de 320, on arrive à une valeur de point à 7.50 € ; en proposant 7.02 €, cela permet de laisser une marge.

CC (UNSFA) : partant de 2635 € qui est la moyenne des salaires en métropole, cela signifie que la moyenne des salaires dans les DOM est de  $0.8778 \% \times 2635 \text{ €}$  et la valeur moyenne nationale du point de  $7.016 \text{ €} \times 0.8778 \%$  donne 6.1586 €. Ces 6.16 € sont ensuite à moduler par département, ce qui est la photographie de la réalité salariale dans les DOM.

JFC (SdA) : l'écart entre le salaire moyen dans les DOM et celui en métropole est de 8 % ; est-ce que l'écart entre la plus haute valeur de point et la plus basse en métropole est également de 8 % ? Si la CPNNC a validé le travail de la sous commission c'est qu'il était satisfaisant, autant partir de la valeur médiane de Paca qui semble la mieux adaptée.

Appliquer des coef. correcteurs suivant les départements semble raisonnable puisque les situations économiques ne sont pas identiques partout.

CC (UNSFA) : en 2010, le salaire moyen en métropole est de 2652 € et celui dans les DOM est de :

- Guadeloupe : 2314 €
- la Réunion : 2597 €
- Martinique : 2209 €
- Guyane : 2505 €

Soit un salaire moyen dans les 4 DOM de 2406.25 € et un écart de 0.9073 % par rapport au salaire moyen en métropole. Ces méthodes de calcul sont relativement saines ...

JFC (SdA) : il n'est pas utile de remettre en cause le travail de la sous commission puisque l'UNSFA y a participé.

*Vive altercation entre représentants de l'UNSFA et du SdA au sujet de propos discourtois tenus par les uns et les autres dès la suspension de séance.*

*Les représentants de l'UNSFA décident de quitter la réunion.*

CC (Président) : déclare la réunion close.

*Les organisations restantes s'opposent à cette décision, et décident que la réunion se poursuivra jusqu'au terme de l'ordre du jour. Une présidence provisoire est désignée pour la suite de la réunion : F. Groshens (Présidente) et F. Le Varlet (Vice-président).*

FG (SdA) : le SdA n'a pas été convaincu par les arguments de l'UNSFA. Compte-tenu des résultats de la valeur du point en Métropole, il semble opportun, pour les DOM, de s'aligner sur celle de la région Paca, à savoir 7.18 € (+ 2.36 %).

#### **Décision**

**La CPNNC fixe la valeur du point 2012 pour l'ensemble des DOM à 7.18 € (soit + 2.36 %).**

**Les signataires sont l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de l'UNSFA.**

**La CGT soutien la démarche de la CPNNC, elle ne s'oppose pas à la décision prise, mais cependant, elle n'est pas signataire. En l'absence de la CFTC, l'accord de salaire 2012 reste ouvert à la signature jusqu'au 26 janvier 2012.**

#### **Point 5 : Fin de la mise à jour de la CCN**

JFC (SdA) : le SdA propose de modifier l'article 1-2 en supprimant toute référence à la profession réglementée et ainsi il sera prêt à signer la CCN en l'état. Tout le monde attend et se pose des questions depuis près d'un an ; le SdA ne veut rien bloquer mais cet article a fait l'objet de suffisamment de discussions.

PP : d'un point de vue technique, la référence à l'exercice réglementé de la profession à l'article 1-2 figure également dans le préambule de la CCN.

AH (CFDT) : la CFDT a une liberté de négociation et de signature, cependant, en ce qui concerne la CCN, la décision doit passer par sa structure syndicale en faisant un état des points positifs et négatifs. A priori, la CFDT serait partante pour signer sous réserve qu'elle soit assez persuasive pour que son conseil fédéral donne son aval.

LT (CGT) : une fois que le document sera terminé, il sera présenté à la commission fédérale qui décidera si la CGT sera signataire ou pas.

AH (CFDT) : il faut encore travailler sur la CCN à la prochaine CPNNC pour une dernière prise de positions afin d'aboutir au document définitif fin mars.

PP : pour que la CPNNC aboutisse à un document final, il ne faut plus aucun commentaire en marge.

JFC (SdA) : le document tel qu'il est aujourd'hui comporte un certain nombre de réserves soulevées en plénière par une organisation patronale. Il faut donc faire une relecture de la CCN, et voter par organisation sur chaque point comportant une réserve.

## **Point 6 : Informations des sous commissions (sénior, égalité femmes/hommes et guide de classification)**

### **\* Egalité professionnelle femmes/hommes :**

FG (SdA) : la sous commission s'est réunie le 21 décembre dernier et a travaillé à partir des textes publiés par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé et sur ce qu'il attend de l'accord sur les bonnes pratiques conventionnelles en matière d'égalité professionnelle et salariale femmes/hommes.

La sous commission propose que la CPNNC donne son accord pour la création d'un "**groupe technique paritaire**" qui sera chargé de définir les données constituant le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes ainsi que des indicateurs sociaux à mettre en place préalablement à toute négociation. Ce groupe produira un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui sera distribué aux partenaires sociaux.

### **Objectifs :**

- ✓ lancer un appel d'offre et choisir un organisme qui sera chargé de faire un diagnostic pointu sur la situation des hommes et des femmes dans les agences d'architecture
- ✓ établir un guide de suivi des pratiques en matière de salaires à destination des agences
- ✓ se donner pour perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes
- ✓ encourager l'accès des femmes à la formation professionnelle
- ✓ améliorer les conditions d'accessibilité à la formation au retour des congés parentaux (maternité, paternité, adoption)
- ✓ utiliser obligatoirement les entretiens professionnels avant et après le retour des congés parentaux (maternité, paternité, adoption)
- ✓ communiquer sur les métiers de l'architecture ouverts aux femmes.

La sous commission demande l'accord de la CPNNC pour qu'elle se réunisse à nouveau le 02 février prochain sous la forme d'un "groupe technique paritaire" et qu'elle puisse lancer une étude pointue sur la situation des femmes et des hommes dans les agences d'architecture.

PP : revient sur l'intitulé "groupe technique paritaire" et tant que l'avenant à la CCN n'a pas été validé, c'est encore la CCN qui prévoit la possibilité à la CPNEFP de se réunir en groupes de travail mais cette possibilité n'existe pas pour la CPNNC. Il semble que, techniquement, continuer à l'appeler "sous commission", serait plus conforme aux usages déjà en vigueur. Créer une nouvelle appellation pourrait susciter des discussions qui ne sont pas forcément nécessaires.

JFC (SdA) : ce n'est pas un problème d'appellation, il suffit seulement que la plénière définisse la mission de la sous commission et fixe éventuellement un rythme de réunions.

LT (CGT) : la sous commission est en train d'étudier les projets d'accords qui seront présentés à la signature. Ces projets doivent prévoir des sous commissions de suivi qui seront créées par les accords, ainsi, elles verront si les outils mis dans les accords sont respectés ou pas.

FG (SdA) : cette sous commission devra produire un rapport aux partenaires sociaux qui le transmettront à leurs organisations respectives.

JFC (SdA) : il faudra qu'un accord soit signé en plénière et qu'il prévoit les modalités suivies.

AH (CFDT) : dans les recommandations du Ministère, tout est basé là-dessus, aussi, la branche a intérêt à faire un accord sur l'égalité femmes/hommes le plus rapidement possible, suivi d'un rapport annuel, sinon le Ministère n'étendra plus les valeurs de points.

JFC (SdA) : la mission actuelle de la sous commission est de proposer rapidement un accord à la CPNNC pour qu'elle puisse le signer.

FG (SdA) : pour rédiger l'accord, il faut d'abord avoir un rapport et une analyse de la situation.

AH (CFDT) : la sous commission demande donc la possibilité de mener une enquête sur la base des données qui existent aujourd'hui et ce, pour établir un état des lieux précis et ensuite, rédiger l'accord sur l'égalité femmes/hommes. Le cabinet Ithaque pourra éventuellement être interrogé pour cette mission puisqu'il doit rencontrer la CPNNC au sujet de l'enquête statistique qu'il est train de réaliser au travers des DADS.

FG (SdA) : pour aller plus loin, l'idée serait de faire une enquête anonyme uniquement auprès des femmes afin qu'elles parlent de l'embauche, du travail, de la rémunération, de la formation, etc.

LT (CGT) : l'aspect salarial est important, il faut avoir des éléments chiffrés précis, ensuite, il y a l'aspect sur l'évolution de carrière, sur les postes à responsabilité. Une fois la photographie de ces trois postes obtenue, il faudra se fixer des objectifs à atteindre et la sous commission en assurera le suivi.

**Décisions** : la sous commission se réunira à nouveau le 02 février prochain. La CPNNC lui laisse le soin d'avancer un peu plus sur le sujet et de constituer un dossier précis sur ses objectifs.  
La CPNNC valide la proposition d'enquête sollicitée par la sous commission afin de rédiger un rapport en vue du futur accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cette enquête fera l'objet d'un appel d'offre via l'OMPL et le cabinet Ithaque qui fait actuellement un travail d'analyse sur les DADS.

**\* Emploi des séniors :**

FG (SdA) : la sous commission a travaillé le même jour sur l'emploi des séniors, le sujet est un peu plus complexe mais impacte moins la branche. L'objectif de l'accord sur l'emploi des séniors serait d'éviter les discriminations pour les salariés de + de 50 ans. Une enquête spécifique serait donc nécessaire bien qu'il semble que les séniors ne rencontrent pas de problème.

AH (CFDT) : l'idée qui est revendiquée dans certains accords sur l'emploi des séniors qui ont été signés dans d'autres branches, c'est de réfléchir à leur rendement en termes d'activité mais surtout à leur expérience et leurs savoirs faire qu'ils ont à transmettre au sein des agences ou ailleurs. Il peut être admis que le sénior ne produise plus de la même manière aussi, il faut faire en sorte qu'au cours des 5 dernières années de sa carrière, il devienne une personne "ressources". Il a un savoir faire au niveau des techniques qui peut servir de base pour consolider les connaissances des salariés. Il serait intéressant de comptabiliser le nombre de séniors dans la branche et avoir leur avis ; le sénior peut également être une personne "ressources" au niveau de la formation.

JFC (SdA) : il faut se garder de toute stigmatisation et de plus, il y a peu de séniors dans la branche et dans la production. Par contre, il ne semble pas qu'il y ait des problèmes spécifiques de productivité, notamment dans l'informatique et tout le monde sait de servir d'un ordinateur. Cependant, des agences peuvent recruter les séniors sur des postes particuliers pour leurs savoirs faire, leur mémoire et leurs acquis. Le problème de l'emploi des séniors dans la population des salariés de la branche architecture n'est pas un problème en soi mais plus un problème par rapport aux difficultés de recrutement. Il faut peut-être agir là-dessus pour inciter les agences à recruter des salariés expérimentés plutôt que des jeunes qui sortent de l'école eu égard à leurs savoirs faire qui peuvent être un "plus" pour elles. Il vaut donc mieux se positionner sur ce volet "citoyen".

FG (SdA) : dans un premier temps, la sous commission souhaiterait mener une enquête sur les séniors, à savoir quelles sont les personnes concernées (+ ou - de 50 ans ?) et si elles considèrent qu'il est important de favoriser leur embauche en tant que personnes "ressources".

LT (CGT) : la sous commission peut s'inspirer d'accords séniors qui portent sur les critères qui peuvent intervenir en fonction des tranches d'âges (50/55, 55 et +) - cf accord Unapl -. Il y a l'aspect du recrutement et de la recherche de l'emploi, l'aspect de maintien des séniors dans les entreprises et en fonction de la pénibilité, comment, à un certain âge, essayer d'alléger leur travail. Il y a du travail à faire au sujet de la pénibilité et de la santé au travail (comme les troubles musculo squelettiques, le stress, la vue .....).

AH (CFDT) : les relations de stress au travail, et de harcèlement moral existent et plus l'entreprise est petite, plus elles ont de chance d'exister.

SC (CFDT) : il faut demander à l'OMPL s'il y a déjà des données sur ce sujet.

**Décision** : la CPNNC valide le travail engagé par la sous commission chargée de l'emploi des séniors. Celle-ci se réunira à nouveau le 02 février prochain, elle avancera sur le sujet et en fera une restitution à la CPNNC du 23 février.

**\* Guide de classification :**

AH (CFDT) : la sous commission s'est réunie paritairement le 22 décembre dernier et a longuement discuté sur le document existant. Elle est parvenue à la décision qu'A. Hénaux mettrait en place un document "martyr", document qu'il a produit et envoyé aux membres de la sous commission.

**Décision** : afin d'analyser le document produit par A. Hénaux, la sous commission "guide de classification" se réunira le jeudi 16 janvier 2012 à 9h00.

**Point 7 : Questions diverses :**

\* **Info** : le secrétariat du paritarisme signalera à la Présidence de l'APGP que le SdA, la CFTC et FO ne seront pas présents pour l'AG du mercredi 18 avril 2012, que le quorum fera défaut, et qu'il conviendrait d'en changer la date.

\* **Site internet : Quid d'un flash info ?** Le rapport d'Arra Conseil sur la gestion des régimes prévoyance/santé fait apparaître un certain nombre de points positifs, comme l'opportunité d'un ajustement des cotisations, de revalorisation des prestations, et de mise en place de la portabilité ... La négociation de la valeur du point 2012 pour les DOM ...

**Ordre du jour de la CPNNC du 23 février 2012**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 janvier 2012
- 3 - Finalisation de la négociation sur la CCN
- 4 - Prévoyance/santé
- 5 - Questions diverses

*La séance est levée.*

**Annexe 1 – voir point 4, page 10**

unsf@-125

**Flash Mail de l'UNSF A Lorraine**

**NEGOCIATION DE LA VALEUR DU POINT EN LORRAINE**

**Le SA marque contre son camp...**

Conformément à la Loi, syndicats de salariés et syndicats d'employeurs négocient régionalement la valeur du point. En Lorraine, participent à cette CPR (Commission Paritaire Régionale) les centrales nationales des salariés (CGT, CGC, CFTD, CFTC) et coté employeurs, l'UNSF A représentée par ses 2 syndicats locaux UNSF A 57 et UNSF A 54-55-88, rejointe depuis 18 mois par le Syndicat de l'Architecture (SA).

Pour fixer la valeur du point de 2012 en Lorraine, la CPR s'est réunie une première fois le 21 novembre et s'est achevée sur un constat d'échec, les employeurs - y compris le SA - proposant une hausse de +1.7% et les salariés demandant +1.9%.

Une nouvelle réunion s'est tenue le 19 décembre et cette fois, les salariés ont demandé entre + 2.0% et +2.3% pour suivre la hausse de l'indice national INSEE. Les 2 syndicats affiliés à l'UNSF A ont refusé d'entrer dans cette logique et le SA - changeant soudainement d'avis - a décidé de signer seul l'accord à +2.17% soit une valeur de point de 7.05 €.

Il en a le droit, et cet accord s'appliquera à tous dès son extension dès publication du décret ministériel au J.O (nous vous le signalerons). En attendant, seuls les adhérents du syndicat patronal signataire (donc les adhérents du SA) sont obligés d'appliquer l'accord.

Ce but du SA contre son camp est loin d'être isolé : régionalement ET nationalement, de plus en plus souvent, le SA prend fait et cause pour les syndicats de salariés, créant ainsi un déséquilibre dans le fonctionnement de la représentation syndicale. Ceci semble-t-il dans l'unique but de s'opposer à l'UNSF A, ... au détriment de ses propres syndiqués (fort peu nombreux il est vrai et d'obédience essentiellement parisienne) comme au détriment de l'ensemble des employeurs.

Plus une profession a de syndicats, plus elle a de syndiqués, et par principe, plus cette profession est forte. Si on pouvait au départ se réjouir du renouveau du SA, force est de constater qu'il se trompe d'adversaire : sa volonté d'en découdre avec l'UNSF A (dont pourtant il n'a ni l'expertise, ni le réseau local) n'a non seulement aucun sens mais devient carrément contre-productive. Pour toute notre profession.

UNSF A LORRAINE

L'union des syndicats d'architectes de Lorraine

---