

Compte-rendu approuvé par la
CPNNC du 22-03-2012

CPNNC du 23 février 2012

COMPTE RENDU

Collège Employeurs :

SdA : Françoise GROSHENS, Sandrine CHARNALET, Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU

UNSFA : Christophe CHOMEL, Patrick JULIEN, Alain MASSON

Collège Salariés :

CFDT : Stéphane CALMARD (absent le matin)

CFTC : Yassin BOUAZIZ, Angélique LACROIX (excusée)

CGT : Laurent TABBAGH

FO : Dominique MODAINE, André ZAJDA

Président : Christophe CHOMEL

Vice Président : Yassin BOUAZIZ

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

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 - Information des sous commissions (sénior, égalité hommes/femmes, guide de classification)
- 4 - Etat d'avancement des CPR
- 5 - Finalisation de la négociation sur la CCN
- 6 - Prévoyance/santé
- 7 - Questions diverses

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : la CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 23 février 2012.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 janvier 2012

AM (UNSFA) : demande les modifications suivantes :

- mentionner que le Vice Président était absent l'après-midi
- les injures qui ont été proférées doivent figurer dans le compte-rendu
- la réunion aurait dû se terminer au moment où le Président l'a déclarée close, la transcription au-delà de 16h00 doit donc être supprimée du compte-rendu.

DM (FO) : rappelle que son organisation a toujours été présente lors des négociations en Lorraine, aussi il est surpris de ne pas la voir figurer dans le tract de l'UNSFA.

CC (UNSFA) : précise que son organisation s'opposera donc à toutes les décisions prises au cours de cette réunion, après que le Président l'a déclarée close.

Décision : la CPNNC approuve en l'état le compte-rendu de la réunion du 19 janvier 2012, à l'exception de l'UNSFA qui s'y oppose.

Point 3 : Information des sous commissions

*** Egalité professionnelle hommes/femmes :**

La sous commission s'est réunie le 22 février (collège salarié excusé), avec Noémia Marquès (OMPL) et Rémi Debeauvais (cabinet Ithaque). Pour que le cabinet Ithaque puisse rédiger une synthèse des données statistiques de la branche et que l'OMPL se charge d'une étude qualitative en complément des données statistiques recueillies, la CPNNC doit commander officiellement ces travaux à l'OMPL qui serviront ensuite à bâtir un accord de branche sur l'égalité professionnelle hommes/femmes qui réponde aux besoins de la profession. L'étude sera prise en charge par l'OMPL.

YB (CFTC) : parallèlement, un autre organisme, l'ARVHA, va mener une enquête sur l'égalité hommes/femmes en Ile de France et a souhaité rencontrer la Présidence. Le paritaire pense qu'il n'a pas à s'associer à une demande qui concerne exclusivement les employeurs et à un organisme qui veut s'immiscer dans le débat paritaire ; cependant, libre aux organisations patronales de participer ou pas à l'enquête.

LT (CGT) : l'enquête réalisée en 2011 pour la branche par Fors fait déjà état d'une disparité salariale entre les hommes et les femmes, la question est de savoir d'où proviennent les chiffres annoncés et s'ils sont significatifs.

CC (UNSFA) : il est clair que la disparité existe et les études qui ont été réalisées jusqu'à présent se limitent aux simples chiffres, or, derrière ces chiffres, il y a le contrat de travail qui est fixé dans la branche à partir de 4 critères. Il y a donc des disparités de rémunération dans les entreprises parce que les salariés n'ont pas eu exactement le même classement. Le problème est difficile à cerner, ce n'est pas uniquement une question de salaire et de temps de travail, mais une question de détails du contrat de travail et des 4 critères classant qui aboutissent à une rémunération.

LT (CGT) : il faut arriver au constat qu'à travail égal, salaire égal et faire une étude sur le travail, la qualification, la formation initiale et ne pas regarder que le salaire mais pour faire cette étude, il faut des éléments pointus.

CC (UNSFA) : en ce qui concerne l'étude réalisée par l'ARVHA, elle peut être intéressante et intéresser la branche sur les salariés à titre informatif. Même si cette étude intègre une analyse de la situation particulière des femmes par rapport aux employeurs (bien que cela ne concerne pas le paritarisme), elle n'est pas inintéressante puisqu'il est question aussi du parcours professionnel et la branche sait très bien que vers 40/45 ans, quel que soit le sexe du salarié, il y a une migration vers le statut non salarié ou vers d'autres activités. De là à mandater l'ARVHA pour faire cette étude, ce n'est pas le propos de la branche mais qu'elle la fasse dans la mesure où elle sera financée par ailleurs et qu'elle communique le questionnaire et donne les conclusions à la CPNNC, ce qui ne serait pas inintéressant pour la branche et ne viendrait pas polluer son travail.

JFC (SdA) : l'enquête Fors n'a pas eu accès aux DADS eu égard au nombre de salariés de la branche et elle ne portait pas spécialement sur l'égalité hommes/femmes. Fors a simplement comptabilisé les chiffres de l'ensemble des femmes et des hommes et en a fait une moyenne. Les chiffres ne sont qu'indicatifs et ne représentent pas grand chose en soi, le seul moyen de les affiner étant de passer par les DADS.

PJ (UNSFA) : dorénavant, la branche peut avoir accès aux DADS qui sont constituées par un panel d'hommes et de femmes, par statut (cadres, techniciens, employés), à temps plein et en année pleine, les chiffres sont donc maintenant crédibles et ils seront interprétés par le cabinet Ithaque.

Décisions : la CPNNC donne mandat à la sous commission pour poursuivre son travail sur l'égalité professionnelle hommes/femmes en collaboration avec l'OMPL et le cabinet Ithaque. La sous commission présentera à la CPNNC le contenu de l'étude et du questionnaire y afférent, ainsi que le planning, le coût et la manière dont ils seront financés par l'OMPL.

La commande sera validée à l'issue de la rencontre de la CPNEFP et du Cabinet Ithaque le 1^{er} mars prochain.

La CPNNC ne donne aucun mandat pour qu'une étude similaire soit réalisée par l'ARVHA, elle se contentera de consulter les résultats de l'enquête sur internet.

*** Séniors :**

La sous commission n'a pas eu le temps d'aborder l'aspect "séniors" depuis la dernière réunion du 21 décembre 2011.

Décision : la CPNNC propose d'intégrer le thème des séniors à l'étude réalisée sur l'égalité hommes/femmes.

*** Guide de classification :**

AM (UNSFA) : la sous commission s'est réunie le 16 février dernier, elle a travaillé sérieusement sur la proposition de guide de classification qu'a rédigé A. Hénaux (à partir du texte initial de 2003). Quelques points ont été notés :

- faire précisément référence à la CCN : le guide devra renvoyer aux dispositions applicables
- indiquer le niveau de qualification du salarié pour l'emploi
- les 4 critères classant seront sans priorité ni hiérarchie entre eux
- différencier les 4 critères classant, d'une part, de la polyvalence et des statuts "cadre" et "non cadre"
- l'exemple de la règle de 3 sur les 4 critères classant pourra être appliqué mais ne sera pas une obligation.

Cette méthode était auparavant unique et la sous commission a voulu préciser que ce n'était pas le seul outil pour classer un salarié ; le plus important étant le dialogue sur la classification entre le salarié et l'employeur et ce sont à eux de trouver les moyens.

YB (CFTC) : tenter un dialogue sur quelque chose qui n'est pas tellement négociable semble complexe d'autant plus que 80 % des salariés ne savent pas ce qu'est une classification.

JFC (SdA) : la CCN impose tout de même un entretien sur la classification 6 mois après l'embauche.

DM (FO) : que la CCN impose des dispositions, c'est une chose, que les entreprises les appliquent en est une autre.

AM (UNSFA) : toutes ces dérives sont connues, d'où l'intérêt du guide qui va se retrouver dans toutes les agences et que les délégués syndicaux auront en tête pour faire avancer les mentalités.

PJ (UNSFA) : s'est aperçu qu'il y avait parfois un manque de conseil de la part des experts-comptables ; aussi, pour remédier aux nombreuses erreurs qui sont commises (rémunération/classification), ce guide devrait leur être envoyé.

YB (CFTC) : les experts-comptables auront le guide à partir du moment où il sera annexé à la CCN.

CC (UNSFA) : il faut tout de même reconnaître qu'une majorité d'employeurs ne sont pas des professionnels de l'emploi, la question est de savoir si ce problème peut se résoudre.

AM (UNSFA) : il faudrait que les employeurs décident de ne plus nourrir les experts-comptables et qu'ils reprennent en interne toutes leurs missions.

La sous commission "guide de classification" a travaillé également sur le repérage des compétences et elle s'est également interrogée sur l'intérêt du glossaire (à la fin du guide) et propose plutôt d'intégrer quelques termes dans le corps du texte.

JFC (SdA) : la sous commission a essayé de donner de la cohérence à ce guide qui était à l'origine un collage de différents guides élaborés par plusieurs organisations. Elle a supprimé tout ce qui était obsolète et elle a simplifié les textes complexes et certaines définitions (autonomie, initiative). Ce guide de classification sera un mode d'emploi, aussi, une fois qu'il sera validé par la CPNNC, il serait intéressant de le soumettre au regard de la société de communication KFH pour que la rédaction soit accessible à tout le monde.

Conclusion : A. Hénaux (membre de la sous commission "guide de classification") va retravailler la rédaction du projet et le transmettra pour avis aux autres participants. Une fois que ceux-ci auront validé le projet final, il sera présenté à la CPNNC du 22 mars prochain.

Point 4 : Etat d'avancement des CPR

La CPNNC se félicite qu'à ce jour, toutes les valeurs de point régionales 2012 ont été négociées.

RÉGION	Dates de réunion	Accords VP 2012	Rappel Accords VP 2011	Evolution 2012/2011	Syndicats signataires	Notification Demande d'extension	Date d'extension
ALSACE	24/11/11	7,18 €	7,04 €	1,99 %	SDA, UNSFA CFTC, CGC	Notif 18/01/12 D. ext	
AQUITAINE	12/12/11 13/02/12	7,25 €	Désaccord 7,09 €	2,26 %	SDA, UNSFA CFTC, CGC	Notif 17/02/12 D. ext	
AUVERGNE	25/11/11	7,20 €	7,02 €	2,56 %	UNSFA CGT, CFDT, CFTC	Notif 13/12/11 D. ext 20/01/12	
BOURGOGNE	21/11/11	7,18 €, 1530 € mini	Désaccord 7,00 €	2,57 %	SdA, UNSFA CGC, CFDT	Notif 24/11/11 D. ext 20/12/11	
BRETAGNE	15/11/11	7,14 €	6,96 €	2,59 %	SdA, UNSFA CGC, CGT, CFDT	Notif 17/11/11 D. ext 22/12/11	
CENTRE	27/01/12	7,18 €	Désaccord 7,00 €	2,57 %	SdA, UNSFA CFDT, CGC	Notif 15/02/12 D. ext	

CHAMPAGNE-ARDENNE	14/11/11	7,06 €	6,92 €	2,02 %	UNSFA FO, CFDT, CFTC	Notif 17/11/11 D. ext 22/12/11
CORSE	19/01/12 CPNNC	7,06 €	6,90 €	2,36 %	SdA CGC, FO, CFDT, CFTC	Notif 20/01/12 D. ext
FRANCHE-COMTÉ	23/11/11	7,18 €	7,00 €	2,57 %	SDA, UNSFA CFDT, CGC	Notif 13/12/11 D. ext 20/01/12
GUADELOUPE	19/01/12 CPNNC	7,18 €	---		SDA CFDT, CGC, FO	Notif 10/02/12 D. ext
GUYANE	19/01/12 CPNNC	7,18 €	---		SDA CFDT, CGC, FO	Notif 10/02/12 D. ext
ILE DE FRANCE	06/10/11 22/12/11	7,66 € ZONE 1, 7,56 € ZONE 2	7,47 € ZONE 1, 7,37 € ZONE 2	2,54 % 2,58 %	SDA CFDT, CGC, FO	Notif 18/01/12 D. ext
LANGUEDOC-ROUSSILLON	08/11/11 13/12/11	7,03 €	6,87 €	2,33 %	UNSFA CGC	Notif 20/01/12 D. ext
LIMOUSIN	06/12/11	7,42 €	7,25 €	2,34 %	UNSFA CFDT, CGC	Notif 13/12/11 D. ext 20/01/12
LORRAINE	19/12/11	7,05 €	6,90 €, 1400€ mini	2,17 %	SdA CGC, CFTC, FO	Notif 22/12/11 D. ext
MARTINIQUE	19/01/12 CPNNC	7,18 €	---		SDA CFDT, CGC, FO	Notif 10/02/12 D. ext
14 MIDI-PYRÉNÉES	16/12/11	7,17 € HG pour coef. ≤ à 320, 7,12 € HG pour coef. > à 320, 7,08 € autres dép. coef. ≤ à 320, 7,03 € autres dép. coef. > à 320	6,99 € HG coef. ≤ à 320, 6,94 € HG coef. > à 320 6,90 € autres dép. coef. ≤ à 320, 6,85 € autres dép. coef. > à 320	2,58 % 2,59 % 2,61 % 2,63 %	SdA CFDT	Notif 22/12/11 D. ext
NORD-PAS DE CALAIS	03/10/11 15/11/11 19/01/12 CPNNC	Désaccord 7,10 €	6,94€	2,36 %	SdA CGC, FO, CFDT, CFTC	Notif 20/01/12 D. ext
BASSE NORMANDIE	19/01/12 CPNNC	7,19 €	7,03 €	2,36 %	SdA CGC, FO, CFDT, CFTC	Notif 20/01/12 D. ext
HAUTE NORMANDIE	14/11/11	7,20 €	7,04 € (01-04-11)	2,27 %	SdA, UNSFA FO, CFTC	Notif 24/11/11 D. ext 20/12/11
PAYS DE LA LOIRE	09/01/12	7,23 €	7,075 €	2,19 %	SdA, UNSFA CFTC, CGC, FO	Notif 20/01/12 D. ext
PICARDIE	18/10/11	7,00 €, 1500€ mini	6,90 €, 1500 € mini	1,45 %	SdA, UNSFA CFTC	Notif 24/10/11 D. ext
POITOU-CHARENTES	05/12/11	7,03 €	6,90 €	1,88 %	UNSFA CGC	Notif 13/12/11 D. ext 20/01/12
PROVENCE-ALPES- COTE D'AZUR	07/10/11 17/11/11 19/01/12 CPNNC	Constat désaccord 7,18 €	7,02 €	2,36 %	SdA CGC, FO, CFDT, CFTC	Notif 20/01/12 D. ext
RÉUNION	19/01/12 CPNNC	7,18 €	---		SDA CFDT, CGC, FO	Notif 10/02/12 D. ext
RHONE-ALPES	14/11/11 06/12/11	7,25 € 01, 38, 69, 73, 74 7,16 € 07, 26, 42	7,07 € 01, 38, 69, 73, 74 6,98 € 07, 26, 42	2,55 % 2,58 %	SdA CFDT, CFTC	Notif 13/12/11 D. ext 20/01/12

Point 5 : Prévoyance/santé

➔ Protocoles techniques & financiers :

YB (CFTC) : les protocoles techniques et financiers ont été adressés le 20 janvier dernier par mail aux partenaires sociaux, ils reprennent ce qui a été dit lors des précédentes réunions et remplacent les conventions de gestion.

PP : la logique voudrait que les signataires des protocoles techniques et financiers soient les mêmes que les signataires des accords de branche prévoyance et santé :

- signataires de l'accord prévoyance : le SdA, l'UNSFA, la CFDT, la CFE-CGC, la CGT & FO

- signataires de l'accord santé : le SdA, l'UNSFA, la CFDT & la CFE-CGC

Décision : la CPNNC propose que les protocoles techniques et financiers prévoyance & santé soient ouverts à signature pendant une durée de 15 jours à compter du 23 février 2012.

➔ Quid de la convention APGP/Arra Conseil ?

YB (CFTC) : la CPNNC continue-t-elle ou pas de travailler avec Arra Conseil dans le cadre de la mission de suivi annuel des régimes prévoyance et santé (d'un montant de 18500 € HT) ? Si oui, quid du financement ? Les protocoles proposent que le financement soit pris en charge par les organismes assureurs.

La CPNNC doit décider si le financement doit être pris en charge par les opérateurs ou directement par l'APGP. Même si dans les deux cas il s'agit de l'argent de la branche, celui-ci sera mobilisé dans le cadre de la bonne gestion de la prévoyance et de la santé.

AM (UNSFA) : Arra Conseil est utilisé pour surveiller le travail des opérateurs et la branche demande aux opérateurs de prendre en charge cette surveillance. Si les opérateurs paient, la véracité du conseil d'Arra en prendra un coup.

YB (CFTC) : la mission d'Arra Conseil sera payée par des fonds qui appartiennent à la branche.

PP : quelle que soit la solution retenue, ce sera l'APGP qui paiera les prestations d'Arra Conseil et qui se fera remboursé (ou pas) par les opérateurs.

PJ (UNSFA) : en termes de communication, le collègue employeur trouve qu'il est préférable que l'actuaire soit payé par les fonds de l'APGP.

AM (UNSFA) : il y a une façon concrète de poser le problème, si le coût de la mission de suivi est de 18500 €/an HT (ce qui semble cher) et que le budget prévoyance/santé géré par les opérateurs représente env. 22 M€, la dépense sera de l'ordre de 1 % ; cependant, il paraît délicat de demander à quelqu'un de payer le contrôle qu'il subit. Ceci étant dit, l'actuaire semble de bon conseil mais ne pourrait-il pas intervenir plutôt tous les 3 ans ?

YB (CFTC) : c'est un choix à faire ; quant au coût, lors de l'appel d'offre, d'autres actuaires demandaient jusqu'à 35000 € pour une mission de suivi annuel.

PP : Arra Conseil a déjà détaillé tout ce qu'il ferait pour 18500 € en sachant que si la branche lui confie la mission de suivi annuel, le travail complémentaire d'un montant de 5600 € qu'il a effectué pour la réalisation des protocoles ne sera pas facturé.

YB (CFTC) : la CPNNC doit se prononcer sur la question du financement et sur la fréquence de la mission de suivi (annuelle ou triennale ?). Le travail d'Arra Conseil s'est avéré bénéfique pour la branche et bien que les opérateurs aient une obligation de conseil, ils n'ont rien fait en ce sens et ont plutôt regardé leurs propres intérêts.

AM (UNSFA) : pour fonder la décision que la CPNNC doit prendre, AM souhaiterait avoir un rappel du budget HT de la prévoyance et de la santé pour pouvoir pondérer le coût de la mission de suivi.

PP : les cotisations en 2010 représentent 11.5 M€ en prévoyance et quasiment autant en santé.

YB (CFTC) : le protocole stipule que la branche aura la possibilité de se faire rembourser les frais de l'actuaire par les opérateurs. Néanmoins, il serait préférable que les opérateurs ne soient pas au courant de la mission que la branche souhaite confier à l'actuaire.

Décision : compte-tenu du travail satisfaisant réalisé par Arra Conseil, la CPNNC accepte de confier à l'actuaire la mission de suivi des régimes prévoyance et santé. Cette mission sera prise en charge par l'APGP. De ce fait et comme prévu par Arra Conseil, la mission de réalisation des protocoles techniques et financiers d'un montant de 5600 € HT sera offerte à la branche.

➔ **Remboursement des frais des commissions de gestion :**

YB (CFTC) : il est d'usage que l'APGP adresse une facture aux opérateurs pour les frais de la commission de gestion, cependant, les modalités ne figurent nulle part.

PP : concrètement, il s'agit de définir comment l'APGP calcule ce qu'elle réclame aux opérateurs dans le cadre des frais engagés par la commission de gestion. Il faut faire référence aux modalités relatives aux forfaits-vacations, ce qui renvoie à l'établissement d'une feuille de présence et des paiements de forfaits vacation dont les montants sont définis chaque année par l'AG de l'APGP. Encore faut-il que l'accord financier précise comment ces frais se calculent, ce qui n'est pas le cas.

Conclusion : les opérateurs n'ayant pas répondu à cette question, celle-ci sera posée à Arra Conseil.

➔ **Impacts de la mise en place de la portabilité sur les régimes** : différentes options ont été proposées (voir tableaux ci-après) :

LT (CGT) : il reste encore des points en suspend et la CPNNC doit notamment statuer sur les bénéficiaires de la portabilité, la durée de celle-ci, l'ancienneté requise

*** 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
2. Période de droits limitée à la durée du CDD/dernier contrat de travail

*** Dans le cas de toutes ruptures de contrats de travail :**

- dans la limite de 6 mois d'indemnisation
- dans la limite de 9 mois d'indemnisation

Santé

*** Dans le cas d'une portabilité limitée aux licenciements économiques et ruptures conventionnelles :**

- dans la limite de 6 mois d'indemnisation
- dans la limite de 9 mois d'indemnisation

Points à trancher :

- le taux d'appel qui pourrait être mis en place au 1^{er} 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^{er} 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.

Rappel des positions des différentes organisations :

- **CFTC** : une portabilité version ANI (toutes ruptures de contrats), une augmentation de la complémentaire santé au moyen d'un transfert de cotisations et d'une diminution corrélative de la prévoyance
- **FO** : une portabilité limitée au licenciement économique et une baisse obligatoire de la prévoyance
- **CGT** : en prenant les cas extrêmes, l'impact est quasi nul pour la portabilité ; cependant, 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 mois de 1.5 %. Il faut se laisser un temps de réflexion et ne pas s'emballer sur les taux de cotisations
- **Unsa** : une portabilité en cas de rupture conventionnelle conjointe et de licenciement économique ; se positionner par rapport à la TCA, par rapport à la prévoyance sur laquelle il est grand temps de réagir
- **SdA** : une portabilité telle que la prévoit l'ANI (toutes ruptures de contrats) ; adapter le régime et voir s'il y a une possibilité de baisser les cotisations de manière à absorber une partie de l'excédent.

La CPNNC demande aux organisations syndicales de se positionner sur les points suivants :

1 - Les bénéficiaires de la portabilité des droits :

- une portabilité limitée aux licenciements économiques et aux ruptures conventionnelles pour l'UNSA
- une portabilité dans le cas de toutes ruptures de contrats de travail (version ANI) pour le SdA, la CFTC, la CGT et la CFDT
- FO s'abstient.

2 - La durée de la portabilité des droits :

- dans la limite de 6 mois d'indemnisation pour l'UNSA
- dans la limite de 9 mois d'indemnisation (version ANI) pour le SdA, la CFTC, la CGT et la CFDT
- FO s'abstient.

3 - Ancienneté minimale pour pouvoir bénéficier de la portabilité des droits :

- 6 mois d'ancienneté pour le SdA, l'UNSA, la CFTC et la CFDT
- 3 mois d'ancienneté pour la CGT
- FO s'abstient

4 - Taux d'appel (prévoyance) :

- un taux d'appel à 75 % pour FO et l'UNSA
- un taux d'appel à 80 % pour la CFTC, la CFDT, le SdA
- statu quo pour la CGT (pour se laisser le temps de voir quel sera l'impact de la portabilité)

5 - Majoration de la cotisation santé au 1^{er} avril 2012 pour tenir compte de l'impact de la TCA :

Avis d'Arra Conseil sur ce point : "Toute solution intermédiaire est donc techniquement possible. Cependant, la majoration de 7 % des cotisations santé au 1^{er} 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..... "

Suspension de séance

YB (CFTC) : au regard du rapport d'Arra Conseil, il manque un élément. La majoration de 7 % est calculée sur la base de l'application de la TCA et de l'application d'une portabilité dans sa version maximale. En extrapolant la version maximale avec une ancienneté d'un mois minimum, une durée d'indemnisation de 9 mois et dans le cas de toutes ruptures de contrat de travail, l'ancienneté de 1 mois a été exclue et la différence entre 1 mois et 6 mois d'ancienneté passe du simple au double.

La CPNNC se réfère alors aux projections d'Arra Conseil chiffrant précisément l'augmentation nécessaire de la complémentaire santé par rapport aux options de portabilité. 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 %

Avec prise en compte de la TCA, ARRA Conseil préconise une augmentation de 5.6% des cotisations frais de santé.

JFC (SdA) : comme c'est la branche qui pilote le régime, pourquoi ne pas partir d'un taux de 5 % en sachant qu'il faudra le revoir dans 6 mois ; la branche a des réserves qui lui permettent de voir venir sans pour autant mettre le régime en péril. Même si l'actuaire prend une marge de sécurité en recommandant 7 %, la branche peut prendre une position intermédiaire quitte à la revoir en cas de soucis.

SC (CFDT) : bouger les taux tous les 6 ou 12 mois risque d'être pénible pour les employeurs et les salariés et comme il n'y a pas beaucoup de réserves en santé, l'actuaire a ciblé 7 % pour éviter des dérives. Entre 7 ou 5 %, il ne risque pas d'y avoir d'impact pour les entreprises, cependant, il serait préférable d'acter les préconisations de l'actuaire.

AM (UNSFA) : il vaut mieux ne rien faire pour l'instant et rester vigilant ; pourquoi anticiper sur une taxe qui va peut-être venir et sur un équilibre dont la branche n'est pas sûre ?

CC (UNSFA) : malheureusement pour la santé, d'autres mesures, comme la baisse des remboursements, sont déjà imputables directement et la mutuelle est obligée de les prendre en charge. Les cotisations de santé ont malheureusement tendance à augmenter un peu tous les ans, cette année il y a la taxe en plus et si la branche ajoute à ce qu'elle prend déjà en charge, le désengagement de l'état et qu'elle charge encore un peu plus les dépenses, les employeurs vont se demander s'ils ne doivent pas limiter leur participation. La branche prend un risque supplémentaire avec la portabilité, il vaut mieux qu'elle reste prudente en se positionnant sur une TCA à 4.5 ou 5 %.

YB (CFTC) : il ne faut pas oublier que la branche a lâché 20 % sur la prévoyance, le désengagement de l'état n'est pas son problème et elle doit se demander comment faire pour garantir le service pour lequel elle s'engage. La complémentaire santé a été mise en place, elle va évoluer un peu en mettant en place la portabilité des droits pour qu'elle s'aligne sur l'ANI et si, pour que le service soit maintenu, l'augmentation de 7 % des cotisations en santé semble trop élevée, descendre à 6 % ce qui permettra d'avoir une petite garantie de sécurité, quitte à revoir les cotisations tous les ans et à minorer le taux d'appel.

CC (UNSFA) : psychologiquement, ne souhaite pas franchir la barre des 5 %.

JFC (SdA) : bouger le taux d'appel c'est montrer à la profession que la branche gère le régime au plus près, et pour le mieux. En termes de communication, ce n'est pas un souci d'alterner la majoration et la minoration des taux de cotisations, il s'agit simplement de communiquer sur la gestion du régime puisque la branche a l'avantage de le piloter.

SC (CFDT) : il est important pour le collègue salarié qu'il n'y ait pas de baisse des prestations et que le régime ne soit pas mis en péril ; si les 5 % répondent à cela, il n'y a pas de raison pour aller contre.

LT (CGT) : si la branche compare ce que l'employeur économise sur la prévoyance, même le fait d'augmenter de 5 % risque de lui coûter moins qu'avant. Avec un taux d'appel à 80 %, l'employeur économisera 5.50 € et le salarié 2.16 €.

CC (UNSFA) : les employeurs seront gagnants financièrement sur le court terme mais pas sur les dépenses. Cette marge peut être une capacité pour l'employeur d'augmenter les salaires au-delà des minimas.

5 - Majoration de la cotisation santé au 1^{er} avril 2012 pour tenir compte de l'impact de la TCA :

- le SdA, l'UNSFA, la CFTC et la CFDT actent le principe d'une augmentation de 5 % des cotisations en santé au 1^{er} avril 2012 sauf si l'évolution du régime montre que le choix de ces 5 % n'était pas le bon. La CPNNC insiste pour qu'une communication spécifique de la part des opérateurs soit faite sur la présentation des cotisations et l'effet de la TCA
- la CGT s'abstient.

6 - Répartition des diminutions et des augmentations de cotisations (employeurs/salariés) liées aux évolutions :

- Répartition en proportion de la participation puisqu'il n'y a qu'une modification du taux d'appel et non une modification de la répartition des participations.

7 - Réflexions à mener sur la complémentaire santé, notamment par rapport au régime de base et aux 2 options, et sur l'optimisation des garanties

Décisions : après délibération, les mesures applicables au 1^{er} avril 2012 seront les suivantes :

- la mise en place de la portabilité avec une ancienneté minimale de 6 mois visant les cas de ruptures prévus par l'ANI, pour une indemnisation de 9 mois maximum
- un taux d'appel en prévoyance à 80 %
- une augmentation des cotisations en santé de 5 %, avec une communication spécifique sur la TCA justifiant cette augmentation.

La CPNNC acte que les avenants sur la portabilité des droits seront signés par le SdA, la CFTC, la CFDT et, sous réserve, la CFE-CGC et FO.

A ce jour, l'UNSFA n'a pas mandat pour signer au-delà des limites qu'elle s'est fixée.

La Présidence va se charger d'écrire aux opérateurs pour les informer de la délibération de la CPNNC afin qu'ils puissent communiquer au plus vite.

La CPNNC approuve que la sous commission "santé" se charge de réfléchir à la manière d'optimiser les garanties du régime frais de santé (régime de base et régime optionnel).

Point 6 : Finalisation de la négociation de la CCN

PJ (UNSFA) : souhaiterait que figure dans le texte de la CCN la réglementation qui s'applique aujourd'hui aux cadres de la branche mais qui, jusque là, n'étant pas conventionnellement prévue.....

Préambule et Article 1.2 - : Objet et durée de la convention :

L'exercice de la profession d'architecte, [réglementée par la loi], exige de tous ceux qui y participent l'apport de toutes leurs qualités, tant humaines que professionnelles, en vue de faire face aux nécessités liées à l'évolution des techniques et des besoins de la société.....

La présente convention collective nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les employeurs des entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre [à exercice réglementé défini par " la loi sur l'architecture " n° 77/2 du 3 janvier 1977], d'une part, et leurs salariés, d'autre part.....

JFC (SdA) : le SdA demande la suppression des termes " à exercice réglementé défini par la loi sur l'architecture n° 77/2 du 3 janvier 1977". Rappelle ses précédents propos à savoir que "*l'article 1 est extrêmement restrictif sur les capacités d'adhésion à un certain nombre de professions que la branche aimerait bien avoir, ce qui permettrait de montrer que les architectes sont ouverts ...*"

AM (UNSFA) : l'UNSFA est farouchement "contre", la profession d'architecte est une profession réglementée et si la CCN s'ouvre à d'autres professions, non réglementée, ce sera changer les données du système. Par l'exercice réglementé, la profession a l'obligation d'une déontologie, d'assurances, de comportement que n'ont pas les autres professions. Les réunir dans la même CCN risque de créer des effets de disparité que l'UNSFA refuse.

SC (CFDT) : c'est l'Ordre des Architectes qui gère les aspects "réglementés", alors que la CCN est un outil de protection qui gère les rapports entre employeurs et salariés et qui pourrait accueillir d'autres professions.

CC (UNSFA) : l'UNSFA s'occupe de la CCN des entreprises d'architecture et non de la CCN des autres entreprises. Par ailleurs, les professions en question n'ont pas demandé à entrer dans la CCN de la branche architecture. L'UNSFA propose de lister les entreprises affiliées au code 7111Z et d'apprécier celles qui peuvent relever de la CCN de la branche architecture et celles qui seraient susceptibles de demander leur adhésion.

Définition du code 7111Z - Activités d'Architecture - (Insee). Cette sous classe comprend la conception de projets architecturaux, la conception de bâtiments et l'établissement de plans architecturaux, l'urbanisme, l'architecture paysagère, les activités de conseil en matière d'architecture, l'activité des agences d'urbanisme. Cette sous classe ne comprend pas la construction de maisons individuelles, les activités des consultants en informatique, les activités d'ingénierie et la décoration intérieure.

Conclusion : sur la proposition d'exclure du champ d'application de la CCN la référence à « l'exercice réglementé »
"Pour" : SdA, CFDT,
"Contre" : UNSFA,
"Abstention" : CFTC, CGT.

Décision : la CPNNC finalisera la négociation de la CCN le 22 mars 2012.

Point 7 : Questions diverses : aucune

Ordre du jour de la CPNNC du 22 mars 2012

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 23 février 2012
- 3 - Prévoyance/santé (signature des avenants)
- 4 - Finalisation de la négociation de la CCN
- 5 - Questions diverses

La séance est levée