

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC du 19 avril 2012

CPNNC du 22 mars 2012

COMPTE RENDU

Collège Employeurs :

SdA : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, Jean-Pierre BARRANGER
UNSA : Christophe CHOMEL, Patrick JULIEN, Alain MASSON, Thierry LE BERRE, Gilles LEFEBURE

Collège Salariés :

CFDT : Stéphane CALMARD (Alain HENAUX excusé)
CFTC : Yassin BOUAZIZ, (Angélique LACROIX excusée)
CFE-CGC : François DUDILIEUX, François LE VARLET
CGT : Laurent TABBAGH
FO : Dominique MODAINE, André ZAJDA

Président : Christophe CHOMEL

Vice Président : Yassin BOUAZIZ

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Humanis/Malakoff-Médéric : Maryline FLEURENT

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 portabilité)
- 4 - Finalisation de la négociation sur la CCN
- 5 - Questions diverses :
 - * Sous commission "Egalité femmes/hommes"
 - * Sous commission "Statistiques"

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : la CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 22 mars 2012 sous réserve d'ajouts en questions diverses (sous commissions "égalité hommes/femmes" & "statistiques").

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 23 février 2012

Au point 2 : le dernier propos de Christophe CHOMEL sera placé avant la conclusion.

Point 4 : intégrer le tableau des négociations, à jour au 23 février 2012.

Point 5 : aux conclusions, parmi les signataires des avenants ajouter F.O. sous réserve.

Il est précisé que le Guide classification évoqué en dernière conclusion du point n°3 ne peut pas encore être présenté devant la CPNNC.

Décision : le compte-rendu de la réunion du 23 février 2012 est approuvé (abstention de la CFE-CGC, absente de la réunion) sous réserve des modifications.

Point 3 : Prévoyance/santé (signature des avenants portabilité)

En introduction, il est confirmé que les décisions prises par la CPNNC du 23 février 2012 ont été mises en œuvre.

Information a été faite aux opérateurs des décisions prises quant aux taux de cotisations, augmentation de 5% pour le régime frais de santé, et réduction à 80% du taux d'appel en prévoyance.

Les opérateurs ont signalé que des avenants étaient nécessaires. Pour le régime frais de santé, l'avenant à l'accord de branche a été préparé par les opérateurs et sera détaillé au cours de la présente réunion.

Pour la prévoyance, s'agissant d'une modification du taux d'appel, c'est un avenant au contrat d'assurance qui le permettra ; ce contrat est encore à ce jour en cours d'élaboration, il prendra en compte les remarques formulées par le Cabinet FROMONT-BRIENS. Le contrat ainsi que l'avenant doivent pouvoir être signés lors de la prochaine CPNNC.

Les deux avenants relatifs à la portabilité ont été préparés par le secrétaire général et communiqués aux opérateurs, ainsi qu'à l'avocat-conseil de la CPNNC pour analyse juridique. Celui-ci a fait parvenir ses commentaires, et les opérateurs ont apporté des versions corrigées des avenants.

Ces nouvelles versions ainsi que l'analyse juridique sont distribuées aux membres de la CPNNC afin d'en discuter la finalisation des termes.

I - Avenant n° 4 à l'accord "Prévoyance" du 24 juillet 2003

ARTICLE 1 - MISE A JOUR DE L'ARTICLE 3.2 DE L'ACCORD DU 24 JUILLET 2003

📌 Il est ajouté un 3^{ème} alinéa comme suit :

Pour les bénéficiaires du dispositif de maintien des garanties exposé à l'article 3.8, les indemnités journalières complémentaires versées par l'Institution, ajoutées à celles de la Sécurité Sociale, ne peuvent dépasser le montant des allocations nettes que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

ARTICLE 2 - AJOUT D'UN ARTICLE DANS L'ACCORD DU 24 JUILLET 2003

📌 Il est ajouté un article 3.8 comportant les dispositions suivantes :

3.8 - Dispositif de maintien des garanties

En cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties de prévoyance complémentaire du régime à l'exception de la garantie "maintien de salaire" (l'obligation patronale de maintien de salaire n'étant pas une garantie de prévoyance complémentaire est exclue du dispositif de maintien des garanties).

Le salarié doit disposer d'une ancienneté minimale de 6 mois au moment de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties de prévoyance prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation du Contrat de Sécurisation Professionnelle, pour une durée égale à l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois.

Les garanties maintenues sont identiques à celles du personnel en activité ; les éventuelles modifications apportées ultérieurement au régime de prévoyance seront également applicables aux bénéficiaires du dispositif.

Concernant la garantie Incapacité temporaire - maternité - paternité, il est précisé que :

- *en cas de maladie ou accident, les indemnités journalières complémentaires sont versées à l'expiration de la franchise de 150 jours continus d'arrêt définie à l'article 3.2.1,*
- *en cas de congé légal de maternité ou de paternité, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 1^{er} jour,*
- *la règle de cumul spécifique au maintien des garanties est précisée à l'article 3.2.*

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier, dans un délai de 30 jours à compter de la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties.

Le salarié doit adresser dans les meilleurs délais à l'organisme assureur le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage.

Toute suspension du versement des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien.

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, à la date à laquelle :

- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;*
- ou il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.*

L'ancien salarié doit adresser sans délai à l'organisme assureur la copie de l'attestation mensuelle d'indemnisation délivrée par le Pôle Emploi. Il doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout évènement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, ceci afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 4 de l'Accord de branche, et ce pour une période de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant.

A l'issue de cette période et lors de la présentation annuelle des comptes, un bilan d'application du dispositif sera établi, afin de le maintenir ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime.

Le traitement de référence servant au calcul des prestations est déterminé de la même façon que pour les salariés en activité, la période de référence étant appréciée au jour de la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 3 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU PRESENT AVENANT

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Les parties conviennent de demander l'extension et l'élargissement du présent avenant.

Le présent avenant prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension.

A la remarque formulée par l'avocat-conseil, relative au "maintien de salaire", l'opérateur suggère à la CPNNC de re-travailler sur la définition, et de revoir l'avenant ultérieurement en conséquence.

Suspension de séance à la demande du collègue salarié.

SC (CFDT) : la condition de six mois d'ancienneté pour l'ouverture de la garantie en limite la portée. Il souhaite que cette disposition soit réexaminée à l'issue des premiers mois de mise en œuvre.

LT (CGT) : regrette que ce projet ne reprenne pas davantage les principes de l'ANI dont il s'inspire.

CC (UNSA) : tout peut être rediscuté, le paramètre de l'ancienneté pourrait également être revu à la hausse.

TLB (UNSA) : rappelle que le projet d'avenant comporte une disposition selon laquelle la Commission de Gestion doit examiner le bilan de l'application de ces nouvelles modalités, à l'issue d'une période de 18 mois.

Conclusions : la CPNNC valide l'avenant n° 4 à l'accord "Prévoyance" du 24 juillet 2003 sous réserve des modifications retenues :

- article 2, le second alinéa de l'article 3.8 est complété « *Le maintien des garanties de prévoyance prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation du Contrat de Sécurisation Professionnelle, pour une durée égale à l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois.* »**
- article 2, au 4^{ème} alinéa de l'article 3.8, exclusion du « *maintien de salaire* »**
- article 2, le 6^{ème} alinéa de l'article 3.8 devient « *Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur* » :**
- *l'entreprise doit adresser à ce dernier, dans un délai de 30 jours à compter de la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties***

- *et le salarié doit adresser dans les meilleurs délais à l'organisme assureur le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage. »*
- *article 2, le 8^{ème} alinéa de l'article 3.8 est rédigé : « Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre à la date à laquelle :*
- *il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage*
- *ou il bénéficie d'une pension de retraite du régime général »*

La CPNNC décide que les conditions d'application de la portabilité seront revues chaque année dans le cadre de la Commission de Gestion.

II - Avenant n° 5 à l'accord "Frais de santé" du 05 juillet 2007

ARTICLE 1 - MISE A JOUR DE L'ARTICLE 5 DE L'ACCORD DU 05 JUILLET 2007

➤ L'article 5 de l'accord du 05 juillet 2007 est désormais intitulé :

Article 5 - Conditions et tableaux des garanties

➤ Les 6 premiers alinéas de l'article 5 de l'Accord du 05 juillet 2007 sont supprimés.

➤ Les articles 5.1, 5.2 et 5.3 sont maintenus.

ARTICLE 2 - MISE A JOUR DE L'ARTICLE 6 DE L'ACCORD DU 05 JUILLET 2007

➤ L'article 6 est désormais intitulé :

Article 6 - Conditions de suspension et de maintien des garanties

➤ Le texte de l'article 6 en vigueur lors de la signature du présent avenant est désormais précédé d'un titre :

Article 6.1 - Conditions de suspension des garanties

➤ Il est ajouté un article 6.2 comme suit :

Article 6.2 - Conditions de maintien des garanties

Le maintien de la couverture frais de santé collective obligatoire est accordé gratuitement pendant 1 mois à compter de la rupture du contrat de travail pour les anciens salariés cités ci-dessous et pour leurs ayants-droit éventuels qui étaient affiliés par leur intermédiaire :

- *les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité*
- *les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite*
- *les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement à l'issue du dispositif de maintien des garanties*
- *les ayants-droit d'un assuré décédé.*

A) Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

A l'issue de la période de maintien gratuit d'un mois susvisé et conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, une garantie frais de santé peut être maintenue par un choix de contrats individuels proposés sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes citées ci-dessus.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du participant.

Les assurés bénéficiant du dispositif de maintien des garanties exposé au paragraphe B ci-dessous, pour une durée comprise entre 6 mois minimum et 9 mois maximum, doivent faire leur demande auprès de l'organisme gestionnaire au plus tard 6 mois après la date à laquelle prennent fin les droits audit dispositif.

Les prestations proposées seront identiques à celles prévues par le présent régime. En outre, des options particulièrement adaptées à la situation des bénéficiaires seront proposées par l'organisme assureur.

En application de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, les majorations éventuelles des cotisations ne pourront excéder 50 % des tarifs globaux (parts patronale et salariale) applicables aux salariés actifs (Décret n° 90-769 du 30 août 1990).

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

B) Dispositif de maintien des garanties

En cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties du régime frais de santé, et ce sur la base de la structure de cotisation en vigueur à la date de cessation du contrat de travail : "participant seul", "couple" ou "famille". Le salarié doit disposer d'une ancienneté minimale de 6 mois au moment de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation du Contrat de Sécurisation Professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois. La période de maintien des garanties ainsi calculée inclut le mois de maintien gratuit visé en préambule du présent article 6.2.

Les garanties maintenues sont identiques à celles du personnel en activité ; les éventuelles modifications apportées ultérieurement au régime seront également applicables aux bénéficiaires du dispositif.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur :

- l'entreprise doit adresser à ce dernier, dans un délai de 30 jours à compter de la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties
- et le salarié doit adresser dans les meilleurs délais à l'organisme assureur le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage.

Toute suspension du versement des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien.

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre à la date à laquelle :

- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- ou il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.

L'ancien salarié doit adresser sans délai à l'organisme assureur la copie de l'attestation mensuelle d'indemnisation délivrée par le Pôle Emploi. Il doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, ceci afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 12 de l'Accord de branche, et ce pour une période de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant.

A l'issue de cette période et lors de la présentation annuelle des comptes, un bilan d'application du dispositif sera établi afin de le maintenir ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime.

ARTICLE 3 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU PRESENT AVENANT

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Les parties conviennent de demander l'extension et l'élargissement du présent avenant.

Le présent avenant prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Conclusions : la CPNNC valide l'avenant n° 5 à l'accord "Frais de santé" du 05 juillet 2007 sous réserve des modifications retenues :
--

- l'article 1 est adopté comme suit : « *L'article 5 de l'accord du 05 juillet 2007 est désormais intitulé : Article 5 - Conditions et tableaux des garanties*
Les 6 premiers alinéas de l'article 5 de l'Accord du 05 juillet 2007 sont supprimés
Les articles 5.1, 5.2 et 5.3 sont maintenus. » ;

- Au A de l'article 2, les 2^{ème} et 3^{ème} alinéas sont modifiés : « *Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire au plus tard à la date à laquelle prennent fin les droits au dispositif de maintien des garanties.*
Les assurés bénéficiant du dispositif de maintien des garanties exposé au paragraphe B ci-dessous, comprise entre 6 mois minimum et 9 mois maximum, doivent faire leur demande auprès de l'organisme gestionnaire au plus tard 6 mois après la date à laquelle prennent fin les droits audit dispositif. »

- Au B de l'article 2, sont ajoutés les termes « *ou de l'acceptation du Contrat de Sécurisation Professionnelle* » ;

Au B de l'article 2, le 4^{ème} alinéa devient : « *Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur :*
- l'entreprise doit adresser à ce dernier, dans un délai de 30 jours à compter de la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties
- et le salarié doit adresser dans les meilleurs délais à l'organisme assureur le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage. »

Au B de l'article 2, le 6^{ème} alinéa est modifié : « *Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre à la date à laquelle :*
- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage
- ou il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.»

La CPNNC décide que les conditions d'application de la portabilité seront revues chaque année dans le cadre de la Commission de Gestion.

III - Avenant n° 6 à l'accord "Frais de santé" du 05 juillet 2007

AM (UNSA) : rappelle la demande de l'UNSA d'être explicite sur l'augmentation de la cotisation, conséquence de la taxe imposée.

Préambule

Antérieurement à la Loi de finances pour 2011 (n° 2010-1657 du 29 décembre 2010), les contrats collectifs obligatoires de frais de santé, solidaires et responsables, étaient exonérés de la Taxe Spéciale sur les Conventions d'Assurance (TSCA).

La loi susvisée a fixé à 3,5 % le taux de cette taxe applicable aux cotisations échues à compter du 1^{er} janvier 2011. La Loi de finances rectificative pour 2011 (n° 2011-1117 du 19 septembre 2011) a porté ce taux à 7 % applicable aux cotisations échues à compter du 1^{er} octobre 2011.

Afin de tenir compte de cette évolution de l'environnement réglementaire et après examen des comptes du régime conventionnel, il a été décidé de reporter une partie de cette taxe, matérialisée par une hausse des taux de cotisations de 5 % à effet du 1^{er} juillet 2012, après approbation de la Commission Paritaire de Gestion conformément aux dispositions de l'article 12.5 de l'accord frais de santé.

ARTICLE 1 - TAUX APPLICABLES AU REGIME GENERAL

L'article 12.2 de l'accord du 05 juillet 2007 est modifié comme suit :

Article 12.2 - Montant des cotisations

a) - Bénéficiaires à titre obligatoire (visés à l'article 4-1)

Le montant de la cotisation mensuelle est fixé à : 1,90 % du salaire visé à l'article 12-1 de l'accord.

La répartition de cette cotisation entre l'employeur et le salarié s'établit comme suit :

- * 50 % à la charge de l'employeur
- * 50 % à la charge du salarié.

b) - Bénéficiaires de l'extension optionnelle de la garantie (visés à l'article 4-3)

Le montant de la cotisation mensuelle supplémentaire, en sus de la cotisation obligatoire du salarié seul, est fixé comme suit :

Cotisations exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)

Cotisation "couple" : 0,92 % du PMSS

ou

Cotisation "famille" : 2,14 % du PMSS.

ARTICLE 2 - TAUX APPLICABLES AU REGIME ALSACE MOSELLE

Les paragraphes a) et b) de l'annexe I à l'accord du 05 juillet 2007 sont modifiés comme suit :

Montant des cotisations

a) - Bénéficiaires à titre obligatoire (visés à l'article 4-1 de l'accord)

Le montant de la cotisation mensuelle est fixé à : 1,20 % du salaire visé à l'article 12-1 de l'accord.

La répartition de cette cotisation entre l'employeur et le salarié s'établit comme suit :

* 50 % à la charge de l'employeur

* 50 % à la charge du salarié.

b) - Bénéficiaires de l'extension optionnelle de la garantie (visés à l'article 4-3 de l'accord)

Le montant de la cotisation mensuelle supplémentaire, en sus de la cotisation obligatoire du salarié seul, est fixé comme suit :

Cotisations exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)

Cotisation "couple" : 0,89 % du PMSS

ou

Cotisation "famille" : 1,93 % du PMSS

ARTICLE 3 - DATE D'EFFET

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2012. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Par ailleurs, les parties conviennent de demander l'extension et l'élargissement du présent avenant.

Conclusion : la CPNNC valide l'avenant n° 6 à l'accord "Frais de santé" du 05 juillet 2007, sous réserve des modifications retenues :

- **Au préambule, les termes « il a été décidé d'une hausse des taux de cotisations de 5 % », sont remplacés par « il a été décidé de reporter une partie de cette taxe, matérialisée par une hausse des taux de cotisations de 5 % » ;**

- **Au a) de l'article 2, le mot « mensuelle » est ajouté à l'expression « Le montant de la cotisation ».**

✓ Avenant concernant le taux d'appel de 80 % en prévoyance :

Cet avenant n'est pas rédigé puisqu'il va s'appuyer sur le contrat d'assurance qui lui-même n'est pas signé. Le taux de 80 % ne va pas pouvoir être appliqué de manière linéaire sur tous les taux de cotisation actuels, notamment pour les cadres.

Pour les non cadres, il n'y a pas de souci puisque la cotisation actuelle est de 1.57 % TA-TB, ce qui va donner du 1.23 % TA-TB.

Pour les cadres, la cotisation actuelle est de 2.51 % TA et 3.11 % TB et en appliquant rigoureusement les 80 %, cela donnerait une cotisation de 2.19 % TA et 1.47 % TB sauf qu'en retirant la mensualisation de ces 2.19 %, on arrive à 1.39 % TA, donc en dessous de l'obligation de l'employeur de prendre à sa charge exclusive les 1.50 % TA. Suite aux calculs effectués par l'opérateur, les nouveaux taux pour les cadres sont les suivants : 2.19 % TA et 1.47 % TB avec une

légère augmentation de la TA à la charge de l'employeur et une baisse de la TB et une répartition quasi identique et proportionnelle mais avec plusieurs contraintes (les 1.50 %, l'incapacité à la charge exclusive du salarié pour bénéficier des déductibilités).

✓ **Augmentation des options en santé :**

Les opérateurs proposent une augmentation des options de 5 % (même niveau d'augmentation prévu sur la base) à compter du 1^{er} juillet 2012, en sachant que les options ne figurent pas dans les textes conventionnels et que les opérateurs ne se sont pas alignés sur la TSCA de 7 %. Quant aux sorties de contrats "loi Evin" de 2011, ils seront également impactés du même pourcentage d'augmentation.

L'UNSFA n'est pas signataire parce qu'elle avait souhaité limiter le champ des salariés concernés par la portabilité, à savoir aux licenciements économiques et aux ruptures conventionnelles et elle avait souhaité également que la durée de la portabilité soit de 6 mois et non de 9 mois. L'UNSFA est pour la portabilité mais avec des limites pour entrer dans le système, elle aurait voulu se laisser le temps de l'étudier pendant 3 ou 4 ans pour voir son réel impact. Pour l'instant, le financement de la prévoyance est assuré par les réserves excédentaires de la branche, mais une fois que ces réserves seront consommées, il y aura une augmentation des cotisations. Il aurait fallu savoir si au bout de ces 3 ou 4 années de mise en place de la portabilité, le coût réel aurait été tel qu'il a été présenté par l'actuaire. Tel que l'avenant est signé aujourd'hui par les autres organisations, cette portabilité représente 10 fois le coût annoncé. La dépense n'est donc pas la même, c'est pourquoi l'UNSFA souhaitait mettre à l'épreuve la portabilité en prévoyance. L'UNSFA n'est pas contre la portabilité, mais contre une entrée non progressive sans période d'observation du coût réel des mesures, sous prétexte des réserves.

En ce qui concerne la portabilité sur les frais de santé, régime de disposant pas de réserves, cette mesure va avoir un coût immédiat et bien plus important. L'UNSFA voulait également le mettre à l'épreuve pendant 3 ou 4 ans pour mesurer son réel impact.

Conclusion : seront signataires des avenants :

- Avenant n° 4 à l'accord "Prévoyance" du 24 juillet 2003 (portabilité) : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, le SdA
- Avenant n° 5 à l'accord "Frais de santé" du 05 juillet 2007 (portabilité) : la CFDT, la CFE-CGC, le SdA
- Avenant n° 6 à l'accord "Frais de santé" (taux de cotisation) : la CFDT, la CFE-CGC, le SdA, l'UNSFA
- Avenant concernant le taux d'appel de 80 % en prévoyance : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, le SdA, l'UNSFA.

Décision : la CPNNC acte que les avenants aux accords prévoyance et frais de santé seront ouverts à signature jusqu'au 19 avril 2012.

La CPNNC mandate le secrétaire général pour rédiger l'article à faire paraître dans la revue de l'Ordre des Architectes et préciser que les avenants aux accords prévoyance et santé sont en cours de signature avec une date d'application au 1^{er} juillet 2012. Les listes de signataires seront indiquées au conditionnel.

Point 4 : Finalisation de la négociation de la CCN

Article I.2 - Objet et durée de la convention

Rappel de la dernière proposition du 23 février :

Le SdA et la CFDT étaient "pour" exclure la notion de profession réglementée du champ d'application de la CCN ; l'UNSFA était "contre", la CFTC et la CGT s'étaient abstenues.

Article II.8 : Protection des délégués syndicaux... (extrait)

La protection d'un salarié débute dès l'information de l'employeur et de la commission paritaire concernée, par l'organisation syndicale, de la désignation au sein d'une commission paritaire. A tout moment, l'employeur peut vérifier la validité du mandat en cours dans les commissions paritaires auprès de la Présidence, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme. Ladite protection prend fin 12 mois après le terme du mandat.

Position du collège salarié :

Les organisations syndicales tiennent à ce que la protection des délégués syndicaux, des représentants de sections syndicales et des représentants du personnel soit calquée sur les dispositions du Code du Travail (art. L.2411-4), à savoir qu'elle prenne fin 12 mois après le terme du mandat.

Le Code du Travail dit que les représentants des commissions paritaires doivent voir leur statut défini au sein de la CCN et définir également la protection y afférente.

Position du collège employeur :

L'UNSA propose une durée de protection de 12 mois dès lors que la personne concernée aura exercé son mandat depuis au moins un an (comme prévu par le Code du Travail).

JFC (SdA) : l'ordre du jour parle de "la finalisation de la négociation de la CCN", il est donc inutile de débattre sur chaque article. Certains sont en suspend, que ceux qui ont des commentaires à faire les fassent mais la vraie question sera de savoir qui signera ou pas.

Décision : la CPNNC valide, à l'unanimité des présents, l'article II-8 (protection) avec la précision suivante : "... Ladite protection prend fin 12 mois après le terme du mandat si celui-ci a été exercé pendant au moins un an..."

Articles II.9.3 & II.9.4 : Accords d'entreprise - Négociation avec les représentants élus du personnel & Négociation avec un salarié mandaté

FD (CFE-CGC) : il est dit dans cet article que les organisations syndicales sont informées par l'employeur. Afin d'éviter que les informations se perdent, la branche pourrait indiquer en annexe (comme le font d'autres branches) les coordonnées des organisations syndicales concernées.

YB (CFTC) : c'est ce qui existe dans le BTP, lorsqu'une entreprise décide d'engager des négociations avec les DP en l'absence de délégués syndicaux, elle a l'obligation d'informer les organisations syndicales représentatives de l'ouverture de négociations afin qu'elles puissent mandater quelqu'un si elles le désirent. Il a été constaté que les employeurs ne savent pas forcément qui informer, c'est la raison pour laquelle le BTP a décidé d'envoyer l'information aux fédérations dont les adresses sont clairement identifiées pour faciliter tant le travail des organisations syndicales de salariés que celui des employeurs.

Articles II.9.4 : *"Pendant toute la durée de la négociation et jusqu'à sa conclusion, le salarié mandaté par une des organisations représentatives bénéficie d'un crédit de représentation de 14 heures, considéré comme temps de travail effectif non compris le temps passé en réunion de négociation avec l'employeur"*

FD (CFE-CGC) : propose que soit précisé "un crédit de représentation de 14 heures par mois ..."

AM (UNSA) : donner cette précision va compliquer les choses. Si la négociation dure 3 mois, le salarié bénéficiera donc d'un crédit de représentation de 42 heures !

YB (CFTC) : si l'employeur a des doutes sur l'utilisation des heures d'absence de son salarié mandaté, il aura la possibilité de demander une justification.

AM (UNSA) : confirme sa position pour la première rédaction, à savoir "un crédit de représentation de 14 heures ..."

JFC (SdA) : en laissant en l'état les 14 heures de représentation, que signifient ces heures ? Quand, où, comment, sur quelle durée ?

SC (CFDT) : l'idée de fond c'est qu'il s'agit de 14 heures pour négocier l'accord d'entreprise qui est enclenché.

PJ (UNSA) : propose de remplacer "un crédit ..." par "un forfait de 14 heures par accord" ...

JFC (SdA) : 14 heures pour aller négocier quelque chose de simple, c'est beaucoup trop et 14 heures pour aller négocier quelque chose de compliqué, c'est dérisoire. 14 heures par accord ne veut rien dire ... Même si le crédit d'heures est forfaitaire, il faut indiquer une durée.

YB (CFTC) : propose la rédaction " le salarié mandaté par une des organisations représentatives bénéficie d'un crédit d'heures mensuel ...". Ainsi, dès lors que la négociation d'un accord sera relativement simple, elle se terminera rapidement. L'article L.2232.25 du Code du Travail dit que "chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois ..."

SC (CFDT) : il ne faut pas oublier que c'est dans le cas où il n'y a pas d'IRP dans l'entreprise, ni de DP, ni de DS.

JFC (SdA) : le problème est, soit d'appliquer le Code du Travail, soit de faire un peu mieux pour les salariés mandatés ou un peu moins bien pour les employeurs et voir ce que cela impacte. Combien d'entreprises d'architecture négocient des accords d'entreprise chaque année ?

PJ (UNSFA) : la CCN vient s'appliquer par défaut, n'importe quelle entreprise peut négocier des accords spécifiques en matière de durée du temps de travail ; en théorie, toutes les entreprises d'architecture pourraient être intéressées pour renégocier quelque chose.

YB (CFTC) : raison de plus pour que le salarié ait des heures de mandatement à peu près correctes ; pour signer un accord qui remette en cause les 35 heures, compte-tenu des nouvelles dispositions légales qui s'appliquent et de leur complexité, il faut que le salarié, et même l'employeur, soient un minimum informés.

Décisions : la CPNNC valide le rajout en annexe de la CCN des coordonnées des organisations syndicales de salariés. La CPNNC retient la formulation "... Pendant toute la durée de la négociation et jusqu'à sa conclusion, le salarié mandaté par une des organisations représentatives, dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 14 heures mensuelles ..."

Article III.2.2 : Engagement du personnel. Les architectes salariés "en titre"

Décision : la CPNNC adopte la modification suivante "... Le bulletin de salaire doit comporter la mention "architecte en titre", correspondant au coefficient hiérarchique figurant sur la grille de classification ..."

Article IV.1.2 : Absences pour recherche d'emploi

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 08 juin 2011 considère qu'une différence de traitement résultant d'une CCN, peut être justifiée par une différence de catégorie professionnelle dès lors qu'elle a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée tenant notamment aux conditions d'exercice, aux fonctions et à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

YB (CFTC) : l'article IV.1.1 différencie les cadres et les non cadres, quelle est la raison objective qui justifie cette différence de traitement en sachant qu'un cadre aura plus de facilités pour retrouver un emploi qu'un non cadre ?

PJ (UNSFA) : un cadre au chômage aura un peu plus de temps pour trouver un poste équivalent puisqu'il faudra qu'il négocie s'il veut garder les avantages qu'il avait dans sa structure précédente. Le cadre ne va pas accepter n'importe quel poste et être sous classé.

SC (CFDT) : la plupart des architectes qui sont embauchés avec le diplôme d'architecte, sont employés comme projeteurs et très rarement comme cadres. La question est de savoir si la branche souhaite caler les non cadres sur les cadres (ce qui risque de poser problème) ou si elle préfère trouver un juste milieu.

LT (CGT) : juridiquement, la branche n'est pas en conformité. De plus, il ne s'agit pas de diminuer le temps de recherche pour les cadres.

AM (UNSFA) : à partir du moment où les cadres ont 2 mois et les non cadres 1 mois, soit un total de 6 semaines, la solution est de faire une moyenne en divisant les 6 semaines par deux et de fixer 3 semaines pour tout le monde.

GL (UNSFA) : il faut savoir que ce sera un surcoût pour les entreprises puisqu'il y a plus de non cadres que de cadres, et en faisant une moyenne, les licenciements coûteront globalement beaucoup plus cher aux structures

JFC (SdA) : sur le principe, un cadre est censé être quelqu'un de "super" qualifié et généralement, les agences d'architecture cherchent du personnel qualifié. Il sera donc plus facile pour un cadre de retrouver du travail que pour quelqu'un de moins qualifié. Pourquoi un cadre aurait-il deux fois plus temps pour rechercher un emploi qu'un non cadre ?

YB (CFTC) : est d'accord pour dire qu'il n'y a aucune différenciation à faire.

Article IV.1.1 : Préavis

TLB (UNSFA) : le problème se pose également pour l'article IV.1.1 relatif à la durée du préavis des cadres et des non cadres, pourquoi y aurait-il une distinction entre le préavis et la recherche d'emploi ?

FD (CFE-CGC) : s'il y a discrimination, c'est pour tout le monde et pour tout.

SC (CFDT) : les chiffres doivent être les mêmes pour tout le monde, la seule négociation c'est de savoir lesquels ?

JFC (SdA) : il faudrait avoir des statistiques sur la durée du chômage des cadres et des non cadres dans la branche. Dans le contexte économique actuel, il est peut-être plus difficile de retrouver un emploi pour les deux catégories mais la réalité ne justifie pas de telles différences. Un non cadre qui a moins de 6 mois d'ancienneté a le privilège d'avoir un préavis de 2 semaines et pour un cadre, c'est 1 mois, ce qui est disproportionné.

SC (CFDT) : c'est la raison pour laquelle il faut faire une moyenne.

TLB (UNSA) : la question de la différence de traitement peut se poser sur la recherche d'emploi mais sur le préavis, la profession a du personnel qualifié et les cadres sont responsables de dossiers et souvent le préavis permet de faire aussi la liaison, ce qui peut être un avantage pour les employeurs et réciproquement.

YB (CFTC) : il y a eu une jurisprudence pour les cadres et les non cadres en matière de préavis (cf arrêt de la Cour de Cassation du 12/10/2011).

LT (CGT) : la différence doit être justifiée par les spécificités de la situation des salariés ...

JFC (SdA) : il y a plusieurs cas de figures : si le licenciement d'un cadre se fait dans de mauvaises conditions, l'entreprise le dispense de son préavis et le paie (coût = 3 mois) ; si un cadre démissionne, l'entreprise lui doit son préavis et si le licenciement d'un cadre se fait dans de bonnes conditions, la transition se fait normalement. La plupart du temps tout se passe bien mais il vaut mieux que les cas conflictuels coûtent le moins cher possible à l'entreprise.

FD (CFE-CGC) : quid des durées de préavis dans le Code du Travail ? Il est dit que pour les salariés handicapés, les dispositions sont conformément au Code du Travail.

YB (CFTC) : c'est doublé pour les cadres et non cadres handicapés, dans la limite de 3 mois.

Positions des organisations syndicales :

- la CFE-CGC et la CGT ne prendront pas de décision aujourd'hui.

- la CFDT propose pour la recherche d'emploi, de ne pas toucher aux cadres en cas de licenciement, par contre, pour les non cadres, la durée augmenterait de moitié soit le tableau ci-dessous :

✓ Absences pour recherche d'emploi :

a) En cas de licenciement :

Ancienneté	Non-cadre	cadre
Moins de 6 mois	3 semaines	1 mois
6 mois à moins de 2 ans	1 mois ½	2 mois
2 ans et plus	2 mois ½	3 mois

b) En cas de démission :

Ancienneté	Non-cadre	cadre
Moins de 6 mois	1 semaine ½	2 semaines
6 mois à moins de 2 ans	3 semaines	1 mois
2 ans et plus	1 mois ½	2 mois

✓ Préavis : la CFDT prévoit la même chose pour les cadres et les non cadres (moyenne à fixer)

- le SdA : en ce qui concerne le préavis en cas de licenciement pour faute ou conflit, il vaut mieux pour l'entreprise que le salarié parte vite, il faudrait trouver une juste moyenne pour les deux catégories (préavis et absence pour recherche), que ce soit un cadre ou un non cadre et que la différence entre les deux soit réduite. En cas de démission, les salariés sont souvent en charge d'un dossier, il est plus facile de négocier pour que ni l'entreprise ni le dossier ne soient pénalisés. Quant aux absences pour recherche d'emploi, il n'y a pas de raison qu'il y ait une différence entre les catégories.

- l'UNSA : semble de l'avis du SdA en ce qui concerne le préavis, à savoir additionner la durée des cadres et des non cadres et la diviser par 2. Pour les absences pour recherche d'emploi, faire une sorte de ratio 2/3 - 1/3 avec un coef. de 3 pour les non cadres et de 2 pour les cadres et diviser par 5. Pour ne pas être pénalisant, il vaut mieux aller plus vers les délais des non cadres que ceux des cadres.

AM (UNSFA) : depuis plus de 45 ans, les règles de la CCN existent, perdurent, sont appliquées dans les entreprises d'architecture et ne renvoient pas de disfonctionnement majeur. Pourquoi la CPNNC parle donc t-elle de tout cela ?

TLB (UNSFA) : dans le principe, ne voit pas pourquoi les absences pour recherche d'emploi seraient modifiées et qu'une discrimination subsisterait pour les préavis, si changement il doit y avoir, il faut qu'il soit fait sur l'ensemble.

JFC (SdA) : en 1964, la société et le monde du travail n'étaient pas ce qu'ils sont aujourd'hui, le salarié qui entrait dans une entreprise d'architecture pouvait espérer y rester jusqu'à sa retraite alors qu'aujourd'hui, c'est assez aléatoire. De plus, ceux qui avaient des accidents de parcours (parcours extrêmement balisés) étaient protégés.

Décision : les partenaires sociaux décident de ne pas modifier les articles IV.1.1 (préavis) & IV.1.2 (absence pour recherche d'emploi) tout en laissant le sujet de côté pour une éventuelle future négociation.

Article IV.2.2 : Licenciement pour motif économique

"... Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un licenciement collectif, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, dans la mesure du possible, de l'âge, de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel...."

YB (CFTC) : le licenciement "collectif" n'existe pas dans le Code du Travail, il y a les licenciements individuels et collectifs, mais pour motif économique.

PJ (UNSFA) : lorsqu'une entreprise licencie pour motif économique, la jurisprudence dit que l'ordre intervient en cas de qualification égale. Il faudrait rajouter que l'ordre des licenciements ne s'entend que lorsqu'il y a des emplois équivalents dans l'entreprise (en utilisant la bonne formule pour qu'il n'y ait pas de réserve à l'extension).

JFC (SdA) : autant renvoyer au Code du Travail pour être tranquille et éviter de le recopier dans tous les articles qui posent problème. Etre pédagogue, c'est montrer en quoi la CCN est différente du Code du Travail sans pour autant les empêcher d'aller le consulter. Il ne faut pas prendre de risque à l'extension sur ce sujet.

Décision : la CPNNC approuve, après ajout de la notion de catégorie, la rédaction de l'article IV.2.2 suivante :
"... Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un licenciement économique, les critères relatifs à l'ordre des licenciements sont appliqués aux salariés appartenant à la même catégorie professionnelle, en tenant compte, dans la mesure du possible, de l'âge, de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel.."

Art. XVII.3 : Adhésion

Conformément au Code du Travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement, cette adhésion doit être totale pour emporter les mêmes droits que la signature.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du Ministère chargé du travail et des conventions collectives.

Le syndicat professionnel représentatif au sein de la branche qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toutefois, si l'activité qu'exercent ses adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L.2261-5 du Code du Travail.

(Art. L.2261.5 du Code du Travail : Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.)

Conclusion : la CPNNC valide la rédaction de l'article XVII.3 (Adhésion) avec la modification apportée au 3^{ème} paragraphe (Le syndicat professionnel représentatif au sein de la branche ...) et le rajout du paragraphe suivant : "Toutefois, si l'activité qu'exercent ses adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L.2261-5 du Code du Travail."

L'UNSFa réserve son avis.

AM (UNSFa) : avant de parler de signature de la CCN, AM rappelle que la grille de classification est un gros morceau qui risque d'occuper un certain temps la CPNNC. Ensuite, chacune des organisations syndicales devra rendre compte à son mandataire respectif du niveau de la négociation pour savoir s'il autorise les mandants à signer.

SC (CFDT) : dans ce cas là, il est inutile de mentionner dans l'ordre du jour de chaque CPNNC "Finalisation de la négociation de la CCN", mais plutôt "Négociation en cours".

AM (UNSFa) : la signature d'un accord de ce type est importante et la CPNNC en est rendue aux dernières négociations, la bonne méthodologie consensuelle c'est de faire attention aux textes qui vont durer au moins 10 ans.

JFC (SdA) : à ce jour, il semble qu'après une longue négociation, quatre points n'aient pas obtenu consensus ; les organisations syndicales doivent se demander si malgré cela elles doivent signer ou pas. Quant aux points qui nécessitent encore des commentaires, il faut les purger quitte à les régler dans un autre accord ou bien les régler une fois pour toutes à la prochaine CPNNC.

AM (UNSFa) : en ce qui concerne les divergences sur tel ou tel point épineux, chaque organisation va mesurer stratégiquement les différences et les écarts et la possibilité de trouver un consensus et ce travail fait partie de la négociation. Les partenaires sociaux n'ont fait que préparer techniquement cette future négociation et la CCN se négocie et se signe au global.

Décision : les partenaires sociaux balayeront les 13 points analysés par l'avocat conseil et finaliseront la négociation de la CCN à la prochaine CPNNC du 19 avril 2012.

Point 5 : Questions diverses

- ✓ **Sous commission "Egalité professionnelle femmes/hommes"** : sujet reporté au 19 avril 2012.
- ✓ **Sous commission "Statistiques"** : sujet reporté au 19 avril 2012.

Ordre du jour de la CPNNC du 19 avril 2012

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 22 mars 2012
- 3 - Election de la Présidence
- 4 - Finalisation de la négociation de la CCN (examen des notes de l'avocat conseil et du travail de la sous commission "guide de classification")
- 5 - Signature des avenants "Prévoyance" et "Frais de santé"
- 6 - Questions diverses

La séance est levée