

Compte-rendu approuvé par  
la CPNNC du 24-10-2013

## CPNNC du 19 septembre 2013

### Compte-rendu

#### Collège Employeurs :

**SyndArch** : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Jean-Pierre BARRANGER, Patrick COLOMBIER

**UNSA** : Gilles LEFEBURE, Patrick BIDOT, Jean-Philippe CHARON, Thierry LE BERRE, Christophe YUEN

#### Collège Salariés :

**CFDT-SYNATPAU** : Stéphane CALMARD, Vincent MORIN (matin), Sébastien GIRAULT (après-midi)

**CFE-CGC** : François DUDILIEUX, (François LE VARLET excusé)

**CFTC** : Yassin BOUAZIZ, Angélique LACROIX

**CGT** : Laurent TABBAGH

**FO** : Dominique MODAINE

**UNSA** : Frédérique PAQUIER

**Président** : Stéphane CALMARD

**Vice-Président** : Jean-François CHENAIS

**Arra Conseil** : Odile BOBROW

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

#### Ordre du jour de la CPNNC du 19 septembre 2013

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation des comptes-rendus des réunions des 20 juin et 04 juillet 2013
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Rapport de la sous-commission "Appel d'offres" : sélection et convocation des organismes assureurs retenus
- 5 - Projet d'accord "Egalité professionnelle hommes/femmes" et mise à jour de la CCN suite à la loi relative au "mariage pour tous"
- 6 - Analyse de la situation contractuelle des stagiaires en HMONP
- 7 - Examen de la demande de validation de l'accord d'entreprise ANMA
- 8 - Questions diverses

#### Préambule

JFC (SyndArch) : présente Frédérique PAQUIER, représentante de l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes), organisation qui a l'intention d'adhérer à la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture.

SC (CFDT) : considère que la Convention collective ne permet pas actuellement à l'UNSA d'intégrer les commissions paritaires, peut-être une présence en qualité d'observateur est-elle possible. Les dix sièges dévolus au collège salariés sont attribués au cinq organisations représentatives à l'époque de la rédaction de la CCN.

PP : la CCN fixe le nombre de 10 représentants par collège, mais pour autant, il n'attribue pas les 10 sièges du collège salarié à 5 organisations nommées, mais 10 sièges à raison de 2 par organisation syndicale représentative. Dans le courant de l'été, le décret du Ministère du Travail qui fixe la liste des organisations syndicales représentatives pour la branche a été publié. Ce décret donne des indications, à la fois sur lesdites organisations syndicales, dont l'UNSA fait partie, et sur le poids relatif de chacune des organisations quant à la négociation et notamment la signature des accords de branche (voir le décret distribué).

A ce titre là, l'UNSA est créditée d'une représentativité à hauteur d'environ 16 %. Les pourcentages de représentativité de chaque organisation devront être pris en compte lors de la négociation et notamment lors de la conclusion des

accords de branche. Désormais, le décret donne toutes indications utiles sur l'état de la représentativité dans la branche, pour qu'un accord de branche soit valable (y compris pour les négociations de valeur de point).

SC (CFDT) : propose que chaque collègue discute de la participation de l'UNSA pour que les modalités soient conformes.

FP (UNSA) : il n'y a pas de problème de légitimité puisque l'UNSA se positionne en "3<sup>ème</sup> position" au niveau des résultats, et à partir du moment où elle a acquis cette représentativité, l'UNSA peut être intégrée dans les signatures d'accords. L'UNSA va adhérer à la CCN des entreprises d'architecture, ce qui facilitera sa participation aux négociations.

LT (CGT) : la représentativité par rapport aux signatures d'accords pose le problème du nombre de sièges du collège salarié. Dès l'instant où il y a 6 organisations syndicales, la CGT est assez favorable pour passer de 10 sièges à 12 pour éviter de prendre des sièges aux organisations syndicales déjà présentes. Pour garder une parité, il faudra également que le nombre de sièges du collège employeur passe à 12.

JFC (SyndArch) : il semble effectivement que la solution soit de passer à 12 sièges par collège. A priori, il y a une contradiction dans l'écriture actuelle de la CCN puisqu'il est mentionné qu'il y a 2 sièges par organisation représentative et que ces sièges sont limités à 10, puisqu'historiquement, le collège salarié a toujours été représenté par 5 organisations. Cette ambiguïté d'écriture ne semble pas être un obstacle à quoi que ce soit, il s'agit plus de trouver un accord entre les deux collèges sur l'application de cette disposition.

SC (CFDT) : est favorable à ce que l'UNSA assiste aux débats tant qu'elle n'a pas adhéré à la CCN. La composition des sièges côté collègue salarié peut se faire, soit en rajoutant 2 sièges, soit en modifiant l'attribution des sièges selon le niveau de représentativité. La logique la plus simple et la moins polémique serait tout de même d'augmenter le nombre de sièges et seule la question du financement se posera.

JFC (SyndArch) : le budget prévisionnel tiendra compte obligatoirement des 4 sièges supplémentaires et ne devrait pas poser de problème.

SC (CFDT) : il y aura tout de même des modalités à définir pour traiter l'ambiguïté entre le nombre de votants en commission et la représentativité de chaque organisation pour ce qui concerne la validité des accords.

YB (CFTC) : la signature des accords est fonction du poids relatif des organisations syndicales. Ensuite, la participation effective de l'UNSA découle de la loi, l'UNSA est représentative et participe à 100 %. Charge à la branche de faire l'adaptation nécessaire pour que la CCN intègre officiellement l'UNSA. Idem pour l'APGP, Association loi de 1901, structure qui gère le paritarisme à laquelle l'UNSA devra adhérer.

VM (CFDT) : le collège employeur fait toujours carton plein au niveau de sa présence en commission, en passant le nombre de sièges à 12, les 12 seront toujours présents alors que le collège salarié se retrouvera à 5 ou 6. Financièrement, VM ne voit aucun intérêt à augmenter le nombre de sièges, propose plutôt de supprimer les sièges de l'organisation la moins représentative.

SC (CFDT) : ce sera plutôt un échange à avoir au sein de chaque collègue.

TLB (UNSA) : plutôt que de supprimer les sièges d'une organisation, mieux vaudrait donner un seul siège aux organisations les moins représentatives.

YB (CFTC) : dans ce cas autant arrêter le paritarisme et tout dialogue social ! Chaque organisation représentative doit se voir reconnaître sa place au sein des commissions paritaires. La participation de l'UNSA au sein de l'APGP est une autre question.

PP : sauf erreur d'interprétation, dans le cadre des statuts de l'APGP, sont membres de droit, les organisations signataires ou adhérentes à la CCN. Le principe éventuel d'une adhésion à la CCN lève la question de la participation ou pas à l'APGP. Quant à l'attribution des sièges, le problème rencontré est lié à la rédaction actuelle de la CCN ; apporter les modifications nécessaires, c'est ce qui a déjà été envisagé dans le cadre de l'avenant n° 1 puisque sur la composition des commissions, une fois que l'avenant étendu fera sauter le chiffre de 10 membres par collège et réaffirmera que c'est le collège comportant le plus grand nombre d'organisations représentatives dans la branche, qui fixera à raison de 2 représentants par organisation, le nombre total de membres dans chaque collège.

En clair, si ces modifications s'appliquaient aujourd'hui, de par la nouvelle écriture de la CCN, le nombre passerait à 12 de chaque côté. Ces dispositions peuvent être revues, sauf qu'il faut envisager un nouvel avenant en sachant toutes les lenteurs et les difficultés que rencontre la branche pour obtenir l'extension. Pour l'instant, ce qui sera applicable dans un futur proche, c'est le passage de 10 à 12 sièges.

FP (UNSA) : rappelle que la représentativité au niveau national, c'est un point, et que la représentativité au niveau de la branche en est un autre. Le fait que par exemple la CFE-CGC, située en dernier sur la liste du fait des scores, soit évincée, semble difficile à partir du moment où les organisations, même si elles n'atteignent pas les 8 %, sont maintenues du fait de la représentativité nationale en tant que représentatives dans la branche jusqu'en 2017.

LT (CGT) : effectivement, sur la signature d'accords, la représentativité ne posera pas de problème. Elle risque d'en poser au niveau des délibérations des commissions paritaires qui prennent des décisions à la majorité des présents. Il faut donc être vigilant et ne pas se retrouver dans des situations où le collège employeur se retrouve inférieur en nombre au collège salarié. La branche va donc être obligée de passer à 24 sièges pour les commissions paritaires ; en ce qui concerne l'APGP, ce sera le même cas de figure.

JFC (SyndArch) : les nouvelles règles de la représentativité, qui s'appliquent pour l'instant au collège salarié, font que les accords pour être valides doivent désormais être signés par des organisations de salariés totalisant au moins 30 % de représentativité. Pour les accords de point de l'année dernière, au moins un tiers serait non valide dans ce cas là, parce que signés par des organisations ne représentant pas le quota de 30 % minimum fixés par la loi.

La CCN prévoit l'absence de négociation ou le constat de désaccord, mais pas la non validité des accords du fait d'une représentativité insuffisante. Si la branche veut cette année que les accords de point soient valables et étendus, il faut veiller à ce que les membres des organisations représentatives soient bien présents, ou que le total des organisations signataires dépasse les 30 %.

LT (CGT) : le fait qu'il y ait ou pas des signatures est un autre problème. Si par rapport aux revendications, le collège employeur apporte une réponse, le collège salarié sera signataire.

YB (CFTC) : parfois, les membres présents aux commissions paritaires régionales ne représentent pas les 30 % et même si tous signaient, il n'y aurait pas d'accord. Toute la difficulté est là.

FG (SyndArch) : avant de signer un accord, il faut que les CPR s'assurent que les membres représentent bien 30 %, c'est pourquoi de nombreuses CPR vont disparaître.

LT (CGT) : c'est peut-être pratique de ne signer qu'avec une organisation syndicale qui va représenter 10 ou 15 %, mais c'était pour éviter ce genre d'accords qu'il y a eu une loi sur la représentativité.

JFC (SyndArch) : rappelle que la CPNNC qui est chargée de se substituer aux CPR, et donc d'arbitrer en l'absence de négociation, ne peut le faire que dans deux cas ; la non validité d'un accord, du fait du défaut de représentativité suffisante, n'est pas prévue dans les textes. La branche risque donc de se retrouver avec des accords qui ne seront pas étendus par le Ministère parce que, bien que signés, ils ne seront pas valables.

Le problème ne peut pas être résolu sans qu'il y ait une réflexion sur le sujet, les partenaires sociaux doivent trouver assez rapidement une solution eu égard aux CPR qui vont bientôt se réunir pour la valeur de point.

SC (CFDT) : pour répondre à FG (SyndArch), il est inexact de dire que les CPR vont disparaître, elles peuvent très bien se réunir ; cependant, pour signer un accord, il faudra que les organisations syndicales représentent 30 %. L'objectif de la branche est de dynamiser les CPR et les organisations syndicales ont pour mission d'y amener du monde. Par ailleurs, la CFDT ne souhaite pas évincer une organisation syndicale, alors que depuis des années, les 5 ont œuvré pour leur syndicat. Chaque organisation doit clarifier sa position en interne, afin de dépasser les quiproquos entendus ici.

YB (CFTC) : la loi dit qu'une organisation syndicale représentative au niveau national, même si elle n'est pas représentative au niveau d'une branche, continue de l'être jusqu'à la prochaine mesure d'audience qui aura lieu en 2017.

FP (UNSA) : souhaite savoir si la question du nombre de sièges sera mise à l'ordre du jour d'une prochaine CPNNC et si celle-ci prévoit une négociation spécifique. FP souhaiterait pouvoir participer aux débats et avoir un droit de vote. Comme l'UNSA est représentative, elle va déclencher la procédure d'adhésion et il y aura sûrement un délai pour que cette adhésion soit complètement effective.

JFC (SyndArch) : toute organisation déclarée représentative dans une branche a le droit de siéger au sein des commissions paritaires. C'est l'adhésion à la CCN qui confère la qualité de membre de droit de l'APGP.

PP : les 10 sièges sont inscrits pour chaque collège dans la CCN, il y a le choix de respecter l'un ou l'autre bout de la phrase, à savoir 10 sièges ou 2 sièges par organisation représentative. Au regard du Code du Travail, la branche a plus intérêt à faire le choix de 2 sièges par organisation représentative, ainsi, elle ne sera pas en défaut vis-à-vis des règles

de respect de la représentativité issues du Code du Travail. En maintenant 10 sièges, la branche serait en dehors de la CCN et en dehors du Code du Travail.

FD (CFE-CGC) : la question de la représentativité se posera un jour pour le collège employeurs.

JFC (SyndArch) : la question est effectivement à l'étude par la Direction générale du travail.

**Décision** : La CPNNC souhaite la bienvenue à Frédérique Paquier de l'UNSA. L'UNSA siègera sans attendre son adhésion à la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture.

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

**Décision** : La CPNNC approuve en l'état l'ordre du jour de la réunion du 19 septembre 2013.

### **Point 2 : Approbation des comptes-rendus des réunions des 20 juin et 04 juillet 2013**

#### **↳ Compte-rendu du 20 juin 2013 :**

**Décision** : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 20 juin 2013 sous réserve de la modification suivante :

- Point 4 - Appel d'offres (Propos de TLB) : "Ce n'est PAS ridicule d'imposer les taux et les garanties et de l'étendre de manière à être sûr que dans toutes les entreprises, les salariés seront remboursés correctement."

#### **↳ Compte-rendu du 04 juillet 2013 :**

**Décision** : La CPNNC approuve en l'état le compte-rendu de la réunion du 04 juillet 2013.

### **Point 3 : Activité de la Présidence**

#### **↳ Avenant n° 1 à la CCN : trois courriers ont été envoyés à ce sujet.**

PP : suite à un échange téléphonique ce jour avec la personne en charge du dossier à la Direction Générale du Travail, il s'avère que l'arrêté d'extension n'a pas été encore publié eu égard aux difficultés rencontrées par rapport aux deux articles de l'avenant qui rappellent l'existence des deux accords de branche santé et prévoyance. Dans le corps de l'avenant, il est fait référence à la désignation des opérateurs, il est étonnant que l'explication donnée n'ait du sens que depuis le mois de juin. Une bonne nouvelle toutefois, c'est que la Direction Générale du Travail est dans l'attente d'une décision du Conseil d'Etat puisque le Gouvernement a saisi ce dernier d'un projet de loi visant à réintroduire la possibilité d'une clause de désignation dans le Code de la Sécurité Sociale, ce qui lèverait toutes les interrogations de la branche par rapport à la portée de l'appel d'offres et à ses conclusions. Le Conseil d'Etat devrait donner une réponse d'ici une quinzaine de jours et à partir de là, la Direction Générale du Travail saura comment traiter l'avenant.

PP a informé la Direction Générale du Travail qu'elle avait la possibilité d'émettre des réserves sur des articles, cependant, pour elle, il ne s'agit pas de réserves, mais plutôt d'exclusions. PP a signalé que l'exclusion de ces deux articles ne devraient pas gêner les partenaires sociaux puisque par ailleurs, les dispositions sont prévues, non pas dans la CCN, mais dans les deux accords de branche.

Articles concernés : l'article X.1 de 2003 sur la prévoyance et l'article X.2 de 2007 sur la santé. Ces deux articles renvoient à des articles de l'annexe 1 figurant dans la nouvelle architecture de la CCN qui citent nommément les opérateurs désignés à ce jour.

Rappel : l'avenant n° 1 a été signé le 28 juin 2012 et l'avis d'extension a été publié le 18 septembre 2012 !

JFC (SyndArch) : il n'y a rien d'étonnant compte-tenu de la difficulté juridique qui a surgi de par la décision du Conseil Constitutionnel, mais si l'accord avait été étendu le 15 juin dernier, cette difficulté juridique n'aurait pas existé.

**Décision** : La CPNNC demande au secrétaire général de rédiger un courrier à la personne en charge du dossier à la Direction Générale du Travail en rappelant ce qui a été dit à la branche, à savoir que l'extension de l'avenant n° 1 (avec ou sans exclusions) devrait avoir lieu aussitôt l'avis du Conseil d'Etat sur la procédure de désignation.

## 📁 Dossier Opca PI : prise en compte des entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment dans le cadre de la collecte

JFC (SyndArch) : la DGEFP propose une réunion de travail à la CPNNC et à l'OPCAPL. JFC est d'avis que la réunion prévue ne soit pas à caractère politique mais si possible à caractère technique pour que ce soit plus productif et ce, en réduisant les participants aux représentants de l'APGP et aux représentants de l'Opca PI.

PP : H. Tran et lui-même ont préparé une note technique qui reprend tous les éléments juridiques, les arrêtés d'extension, les arrêtés d'élargissement, les dispositions de l'INSEE par rapport à la définition de la maîtrise d'œuvre en bâtiment. Tous les éléments sont portables, soit par les techniciens que sont H. Tran et PP, soit par les politiques ; c'est un choix tactique d'envoyer qui est adapté en fonction du niveau de la discussion.

JFC (SyndArch) : le courrier de la DGEFP stipule que les parties concernées devraient participer à une réunion de travail, avec comme arbitre le Ministère. Si la CPNEFP organise une réunion avec des politiques, la DGEFP restera sur ses positions ; tactiquement, le dossier pourra avancer de façon un peu plus positive dans le cadre d'une réunion technique, quitte à ce qu'une réunion politique soit organisée par la suite.

PP : doute que les Présidents de l'Opca PI assistent à la réunion, mais plutôt Nadine Guet ou Fabien Rouillet ; comme l'a indiqué la DGEFP, ce sera une réunion de travail avec des représentants des deux entités.

YB (CFTC) : souhaiterait que pour l'APGP, la Présidence, garante de l'exécution du budget, participe à la réunion.

SC (CFDT) : approuve plutôt la proposition de JFC, à savoir que PP participe à la réunion quitte à ce que la Présidence de l'APGP en organise une seconde si besoin.

TLB (UNSA) : est d'accord avec JFC, dans un premier temps, il faut que les choses se passent à un niveau technique et que les points abordés soient techniques ; le débat risque d'être faussé si la Présidence de l'APGP y participe. C'est la branche qui interpelle l'Opca PI et si nécessaire, il pourra y avoir une deuxième réunion.

PP : rappelle ce qui a été dit en CPNEFP, à savoir que la DGEFP est en mesure d'endosser quelque part la responsabilité du litige entre l'Opca PI et la branche. Lors d'un récent entretien téléphonique, la DGEFP a indiqué qu'elle avait modifié la procédure d'agrément des Opca et que désormais, elle est plus explicite et plus exhaustive sur l'ensemble des secteurs concernés par un agrément. Il semble que la DGEFP soit en capacité de modifier l'arrêté d'agrément et de le compléter en introduisant la notion des entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment. Il est question d'une adaptation et d'une réponse technique au problème et il y a certainement la possibilité d'avancer sur ce terrain là.

**Décision** : La CPNNC acte que le secrétariat du paritarisme participera seul à la réunion technique avec l'Opca PI afférente à la prise en compte des entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment dans le cadre de la collecte. En cas de désaccord lors de cette réunion, les responsables politiques de la branche proposeront de rencontrer la DGEFP.

## **Point 4 : Rapport de la sous-commission "Appel d'offres" : sélection et convocation des organismes assureurs retenus**

### **Préambule :**

Arra Conseil : depuis l'intervention de Julie Jacotot du cabinet Fromons-Briens en juillet dernier, rien n'a changé, les désignations sont toujours anticonstitutionnelles, le Conseil d'Etat a été saisi pour se prononcer sur cette notion de désignation. Quand bien même il reviendrait sur cette notion et que la désignation pourrait à nouveau être en vigueur, ce ne serait pas simplement décrété dans le cadre de la loi de sécurisation, mais il faudrait que ce soit transcrit dans une nouvelle loi. La décision devrait être donnée avant le 25 octobre prochain, mais il va falloir qu'il y ait encore un projet de loi et que ce soit transcrit dans une nouvelle disposition.

En prévoyance, les opérateurs interrogés ont tous proposé des taux valables dans le cadre d'une désignation, mais Klésia et Pro BTP n'ont pas proposé de taux de cotisations valables dans le cadre d'une recommandation. Les taux ont quand même été analysés et comparés à ceux des autres opérateurs, mais il faut savoir qu'ils pourraient être majorés en fonction des effectifs en termes de CDD et de turnover de l'ordre de 5 à 10 %.

### 📁 Document "prévoyance" + annexe (analyse qualitative) :

\* **Page 2** : rappel des six candidats qui ont répondu à l'appel d'offres (AG2R, Humanis, Malakoff-Médéric, Klésia, Mutex et Pro BTP). Une analyse technique a été réalisée en première partie et une analyse qualitative en seconde partie, analyse des réponses au questionnaire adressé à l'organisme assureur et à l'organisme de gestion.

\* **Page 3** : rappel des masses salariales qui ont servi à l'étude. Ce sont les masses salariales connues pour la formation professionnelle, elles ont été actualisées de 2.5 % entre 2011 et 2012 et de 2 % entre 2012 et 2013.

\* **Page 4** : rappel des garanties tarifées demandées aux opérateurs dans le cadre de l'appel d'offres.

\* **Page 5** : propositions de chargements comprenant les frais de gestion, les frais des organismes assureurs et les taux des opérateurs. Ils n'ont pas été classés du moins chargé au plus chargé, il faut simplement remarquer que les organismes assureurs actuels Humanis et Malakoff-Médéric ont fait un effort avec une baisse des chargements de 1.5 % en décès et de 0.5 % en incapacité/invalidité. La branche pourra négocier ces chargements à l'oral, l'objectif, c'est qu'aujourd'hui, elle puisse sélectionner les opérateurs qu'elle entendra.

\* **Page 6** : taux de cotisations. Les opérateurs ont proposé des taux pour le collège "cadres", des taux pour le collège "non cadres" et des taux pour l'ensemble du personnel avec un niveau de garanties harmonisé sur celui des cadres. Un comparatif de ces taux "contractuels" a été réalisé (actuellement les taux "appelés" sont en dessous des taux "contractuels"). Humanis et Malakoff-Médéric ont proposé des taux d'appel, mais à des fins de comparaison, Arra Conseil a bien comparé les taux "contractuels" et chargés.

\* **Page 7** : en ce qui concerne Klésia, les taux de la portabilité ont été majorés. Klésia avait proposé des taux sans intégrer le coût de la portabilité du maintien des droits à 12 mois, les taux figurant dans le tableau comparatif ne sont donc pas ceux qui ont été communiqués dans la réponse et tiennent compte de la majoration.

Les taux de Klésia et de Pro BTP ne sont valables qu'en cas de désignation ; pour autant, les opérateurs s'engagent sur un maintien des taux à 3 ans à législation constante et bien sûr, uniquement dans le cadre d'une désignation.

\* **Page 8** : taux "cadres". En prévoyance, la logique est plutôt de les classer du moins cher au plus cher, l'analyse des taux est intéressante, mais dans une deuxième phase, la branche pourra décider du taux qu'elle souhaite appeler.

Pour le principe, Humanis et Malakoff-Médéric ont proposé des taux identiques, que ce soit en prévoyance ou en santé. Ils se sont mis d'accord sur les taux proposés, ils ont répondu différemment sur la partie qualitative, mais sur la partie tarifaire, ils sont dans une entente cordiale.

- Humanis et Malakoff-Médéric : 1.95 % TA (Tranche A) et 2.42 % TB (Tranche B)
- Pro BTP : 2.14 % TA et 1.43 % TB
- Mutex : 1.95 % TA et 2.42 % TB
- AG2R : 2.27 % TA et 3.01 % TB
- Klésia : 2.29 % TA et 1.55 % TB

\* **Page 9** : taux "non cadres" :

- Humanis, Malakoff-Médéric et Klésia (taux majoré de 0.05 % comprenant le coût de la rente handicap) : 1.27 %, viennent ensuite Mutex et Pro BTP à égalité, puis AG2R.

\* **Page 10** : comparaison des taux de cotisations sur un niveau de garanties harmonisé au niveau des cadres.

- Humanis, Malakoff-Médéric ont les taux les moins élevés, suivis de Klésia, puis de Mutex, de Pro BTP et d'AG2E.

\* **Page 11** : calcul des budgets sur la base des masses salariales actualisées à l'aide des taux contractuels et chargés.

La 1<sup>ère</sup> colonne comporte :

- les taux existants TA/TB
- le budget brut global de 10.750.000 € sur la TA et de 3.714.000 € sur la TB
- le même budget par opérateur
- le budget total TA/TB pour chacun des opérateurs.

Arra Conseil a calculé la moyenne, soit la moyenne du budget d'AG2R de 13.000.000 € + le budget d'Humanis de 11.000.000 € + le budget de Klésia de 11.659.000 € + le budget de Mutex de 12.000.000 € + celui de Malakoff-Médéric, etc.

L'objectif étant de voir la dispersion des tarifs et voir si vraiment, par rapport à un budget moyen, certains opérateurs se positionnent au-dessus ou en dessous.

\* **Page 12** : calcul des budgets pour les cadres, les non cadres, l'ensemble du personnel harmonisé et non harmonisé.

\* **Page 13** : classement théorique. Arra Conseil s'excuse par avance, le tableau ne correspondant pas à ce qui est écrit.

- Cadres : Humanis, Malakoff-Médéric et Klésia en première position, suivis de Pro BTP, puis de Mutex et enfin, d'AG2R

- Non cadres : Humanis, Malakoff-Médéric et Klésia en première position, suivis de Mutex et de Pro BTP en deuxième position et enfin, d'AG2R.

**Il est intéressant de constater que sur l'ensemble du personnel harmonisé au niveau des cadres, pour un niveau de garanties supérieur, y compris une portabilité à 12 mois, finalement le budget est inférieur à celui que la branche règle actuellement.**

**La branche a un choix paritaire à faire, celui d'aller ou non vers une harmonisation des garanties. En tous cas, il en ressort que, harmonisation ou pas, le budget est inférieur chez les tenants.**

Ce classement doit bien évidemment être nuancé par la qualité des réponses au questionnaire et c'est là qu'il diffère un petit peu.

\* **Page 14** : analyse qualitative (le détail se trouve dans les annexes). Chaque opérateur a été noté de 1 à 5 pour chaque question, 1 étant la note la plus faible et 5 la meilleure. La note de 1 a été attribuée à chaque fois qu'un opérateur ne répondait pas à la question et les notes 2 à 5 ont été attribuées en fonction de la qualité de la réponse, du niveau de détail et de la transparence.

Les 69 questions ont été scindées comme suit :

- questionnaire organismes assureurs : 24 questions
- questionnaire organismes de gestion : 45 questions

Les questions ont été scindées en trois groupes pour évaluer les candidats sur trois niveaux de critères : un critère sur l'identité, un critère sur la structure financière et un dernier sur la solidité financière de l'organisme assureur ; un deuxième groupe de questions porte sur la capacité de reporting de l'organisme assureur et un troisième sur la capacité de gestion et de conseil de l'organisme assureur (notes de 1 à 5).

\* **Page 15** : analyse générale. Malakoff-Médéric, AG2R, Humanis et Mutex ont fourni des réponses de bonne qualité, bien étayées, des dossiers rigoureux. Arra Conseil les a quand même classés, mais l'écart entre eux est assez faible. Le véritable décrochage en matière de qualité de réponses se retrouve chez Pro BTP et Klésia. Les réponses sont moins transparentes, elles sont faites par groupe de questions ; il a été beaucoup plus compliqué d'aller chercher les réponses dans les dossiers de Pro BTP et de Klésia et parfois même, certaines questions ont été éludées.

\* **Annexe** : le classement est fait par critère et à chaque ligne correspond la question de l'appel d'offres. Pour chaque opérateur il y a une colonne avec la note qui a été attribuée, ainsi qu'un petit commentaire, si nécessaire. A chaque fois que la note est en dessous de 5, la note et le commentaire sont en rouge pour une meilleure lisibilité.

- Globalement, sur **l'identité et la solidité financière**, tous les opérateurs répondent aux normes de la "directive Solvency 2" qui exige une marge de solvabilité qui permet de couvrir les risques. Malakoff-Médéric et Klésia ont répondu de façon plus transparente en matière d'indice de revalorisation, de rémunération des provisions mathématiques, ce qui ne veut pas dire que ces informations ne pourront pas être transmises par les autres opérateurs.

- Sur le critère **reporting**, la note de 4 a été attribuée à Klésia et la note de 5 à tous les autres. Klésia dit qu'il devra s'adapter pour faire des petits ajustements de paramétrage informatique afin de restituer les données nécessaires au reporting.

Quand certains disent qu'ils peuvent tout à fait s'adapter, ce sont parfois ceux-ci qui ont finalement plus de difficultés à transmettre des informations. La note de 5 a été attribuée à Klésia pour sa transparence et 4 à ceux qui disent pouvoir répondre parce qu'en réalité, le moment venu, ils auront plus de mal à fournir des informations.

- Sur **la capacité de gestion et de conseil**, les niveaux d'expérience sont assez proches entre Humanis, Malakoff-Médéric, Mutex et AG2E. Il est difficile de juger de la capacité de conseil de Pro BTP sur la base des réponses qui ont été fournies.

En plus de ce dossier daté du 12 septembre 2013, Arra Conseil fera parvenir dans la journée à la CPNNC le dossier actualisé avec le bon tableau à la date du 19 septembre et intègrera si besoin les remarques de la commission.

#### 📄 Document "santé" + annexe (analyse qualitative) :

\* **Pages 4 à 7** : tableaux des garanties + grilles optiques. Le régime de base a été optimisé sur l'optique et le dentaire :

- optique : les grilles permettent un meilleur remboursement
- dentaire : les dents "du sourire" sont mieux remboursées que les autres dents
- régime optionnel (fusion des deux options).

\* **Page 8** : tableau des chargements avec le rappel des taux actuels de 10 % sur la base. Arra Conseil ne connaissait pas le taux appliqué actuellement sur l'option puisqu'il ne figurait pas dans les comptes de résultats. Pour autant, les taux proposés par les organismes assureurs sont les mêmes pour la base que pour l'option, sauf l'AG2R qui applique une majoration de 3 % sur l'option à partir du moment où il y a un prélèvement directement sur un compte bancaire qui n'est pas celui du salarié.

\* **Page 9** : les taux qui ont été analysés sont les taux contractuels et non pas les taux appelés. Ils tiennent compte des chargements puisque c'est ce que le salarié va payer au final, chargements qui comprennent les frais d'organisme assureur, les frais de gestion, les taxes (CMU et TSCA), les taux portabilité à 12 mois incluse. L'AG2R n'a pas inclus le coût de la portabilité, Arra Conseil a donc appliqué une majoration de 5.23 % sur les taux de l'AG2R (avec l'accord de la sous-commission). Contrairement aux autres organismes, Pro BTP et Klésia ont proposé des taux valables uniquement dans le cadre d'une désignation.

Avec les organismes assureurs qui seront retenus, la CPNNC devra faire préciser à l'oral si le maintien des taux sur 3 ans est valable également dans le cadre d'une recommandation.

\* **Page 11** : taux du régime général et taux du régime local (Alsace-Moselle).

- rappel des taux actuels de la base et des options 1 et 2 (fusionnées dans le cadre de l'appel d'offres et appelées "option")
- 1<sup>ère</sup> ligne : taux de cotisation du salarié en % du salaire
- 2<sup>ème</sup> ligne : le supplément pour un couple, le supplément pour une famille
- deux dernières lignes : cumul cotisation salarié + conjoint et cumul cotisation salarié + supplément famille.

L'objet de la négociation porte sur la base et non sur l'option :

- AG2R : 1.81 %
- Humanis & Malakoff-Médéric : 1.95 %
- Klésia : 1.87 %
- Mutex : 1.85 %
- Pro BTP : 2.04 %.

\* **Page 12** : cotisations en € sur la base pour le salarié.

- AG2R : 44.32 €
- Humanis & Malakoff-Médéric : 47.75 €
- Klésia : 45.79 €
- Mutex : 45.30 €
- Pro BTP : 49.95 €.

L'AG2R est moins chère en santé qu'en prévoyance, c'est une politique AG2R ; du fait que l'organisme a beaucoup de branches en prévoyance, il fait des efforts sur la santé. Sur la santé, les tenants disposent de toutes les données permettant de connaître le tarif d'équilibre, aussi, le classement ne sera pas du moins cher au plus cher, mais bien par rapport au budget d'équilibre.

Pour Arra Conseil, le budget des tenants (Humanis et Malakoff-Médéric) est finalement assez proche du budget d'équilibre figurant dans les comptes de résultats 2012 et Mutex s'en rapproche aussi. Il y a un décrochage de l'AG2R qui est beaucoup moins chère ; ceci étant, en prévoyance, ce n'est peut-être pas une bonne idée d'aller vers le moins disant au risque que la branche se voit se faire majorer sur les exercices à venir avec un effet "boule de neige".

\* **Page 16** : classement théorique.



Méthodologie : Arra Conseil considère qu'en santé, des tarifs qui se situent sur des fourchettes de - 5 à + 5 % par rapport à un budget d'équilibre sont des tarifs acceptables.

Arra Conseil a considéré que dans le cas de la branche, le budget d'équilibre était la moyenne des budgets bruts proposés par chaque opérateur. Quant aux chargements, ils peuvent être négociés par la suite.

Le classement est fait, non pas du moins cher au plus cher, mais du plus près de la moyenne au plus éloigné, ce qui donne un classement final pour le budget brut de base de :

- Humanis et Malakoff-Médéric en tête, suivis de Klésia en 2<sup>ème</sup> position, de Mutex en 3<sup>ème</sup> position, de l'AG2R en 4<sup>ème</sup> position et enfin, de Pro BTP, ce qui ne veut pas dire que les budgets proposés par AG2R et Pro BTP, même s'ils sont un peu au-delà de - 5 + 5 %, soient totalement absurdes et les écarts sont tout à fait acceptables.

Ce qui est rassurant dans le cadre de cet appel d'offres, c'est de voir que tous les opérateurs finalement ont proposé des tarifs qui sont assez proches du budget d'équilibre.

**\* Page 17** : Humanis et Malakoff-Médéric sont un petit peu au-dessus du budget moyen d'équilibre ; Klésia, Mutex et AG2R ont un positionnement plus agressif, mais ce n'est pas pour autant du dumping, ils se situent bien dans une norme acceptable et Pro BTP pourrait être qualifié "d'excès de prudence" avec un taux plus élevé que ses concurrents.

S'il fallait nuancer ce classement tarifaire par l'analyse qualitative, ce serait un peu la même chose qu'en prévoyance, avec des qualités de réponses assez équivalentes pour Humanis, Malakoff-Médéric, Mutex et AG2R et un véritable décrochage pour Klésia et Pro BTP.

**\* Annexe** : les questions par critère ont été regroupées, les notes attribuées à chaque question et les commentaires sont en rouge.

- Critère 1 : Mutex et Pro BTP ont fait des réponses moins étayées que leurs concurrents
- Critère 2 : Klésia demande à faire des paramétrages informatiques pour faire un reporting de qualité
- Critère 3 : Malakoff-Médéric, Humanis, Mutex, AG2R et Pro BTP se situent sur des niveaux de réponses assez proches et Klésia se distingue des autres candidats.

En conclusion, l'objectif de la CPNNC est de retenir les candidats qu'elle souhaite convoquer pour l'oral. Si la branche allait vers Pro BTP, elle serait en train de créer des réserves complémentaires alors que si elle allait vers AG2R, elle la "grignoterait" plus vite. Pour Arra Conseil, les tenants (Humanis et Malakoff-Médéric) et Mutex ont des budgets moyens. A ce stade de l'appel d'offres, il ne faut pas se focaliser sur les taux ; ce qui est important, c'est de voir ce qu'ils ont été capables de proposer, leur implication dans la réponse au dossier et la partie qualitative. La branche peut très bien définir son taux d'appel et le négocier à l'oral avec les opérateurs, tout comme les frais de gestion.

LT (CGT) : comment l'AG2R qui prend 13 % de frais de gestion se retrouve moins chère que les autres opérateurs en cotisations ?

Arra Conseil : pour la gestion, l'AG2R considère que s'il doit appeler la cotisation sur un compte bancaire individuel qui n'est pas celui du salarié, cela représente une gestion complémentaire. C'est une politique de tarification qui est propre à l'AG2R, elle a beaucoup de branches professionnelles en prévoyance et a préféré les attirer sur de la santé. L'AG2R fait son équilibre entre prévoyance et santé, elle majore un peu la prévoyance et va faire des taux très très bas en santé. Il y a aussi le fait de la base statistique de départ, chaque assureur dispose de sa propre base de données statistiques pour les régimes qu'il gère. Il est possible d'imaginer que les bases statistiques de l'AG2R sont un peu en dessous par rapport à celles des autres opérateurs.

LT (CGT) : il faut se méfier des appels d'offres où le choix se fait en fonction des tarifs appliqués aux salariés et aux employeurs. Tous les critères ne peuvent pas être mis au même niveau pour faire une moyenne à la fin, certains comme les frais de gestion sont très importants et doivent être pondérés pour le classement et il semble qu'ils soient un peu noyés au milieu des autres. Mieux vaudrait attacher moins d'importance aux questions sans réponse qu'aux frais de gestion.

Arra Conseil : il ne faut pas partir du principe que ce sont des taux définitifs, mais qu'ils peuvent être négociés.

LT (CGT) : avant de négocier les taux, il faut sélectionner les opérateurs avec prudence.

JFC (SyndArch) : chacun a ses propres critères d'évaluation par rapport aux réponses. Les réponses sont néanmoins de qualité, très acceptables et parfois très proches d'un opérateur à l'autre. Du fait qu'en santé et en prévoyance, les écarts soient assez minimes, JFC se demande s'il ne faudrait pas que la branche joue la prudence et reçoive tous les organismes assureurs à l'oral.

FG (SyndArch) : Arra Conseil connaissant bien les six organismes assureurs, il pourrait peut-être donner un avis sur la qualité de leurs prestations.

Arra Conseil : pour être très honnête avec la CPNNC, Arra Conseil ne connaît pas Pro BTP de l'intérieur, quant à Humanis, Malakoff-Médéric, Mutex et AG2R, l'actuaire les audite depuis plusieurs années et connaît bien les équipes et les directions. Même s'il y a des difficultés, il est toujours possible d'améliorer les choses, ces organismes sont dans une volonté de transparence, dans le cadre des audits, toutes les données sont mises à disposition et des points d'amélioration sont toujours possibles. En prévoyance, il semblerait que chez Klésia la gestion et le reporting posent des difficultés, J-Philippe Regat a d'ailleurs fait part de ses inquiétudes en matière de gestion chez Klésia. S'il fallait retenir 4 opérateurs en prévoyance, ce serait Humanis, Malakoff-Médéric, Mutex et AG2R.

JFC (SyndArch) : comme Arra Conseil ne connaît pas Pro BTP et ne peut pas donner d'avis, de fait, l'opérateur est défavorisé et ce n'est pas une manière de faire !

Arra Conseil part du principe que le classement sur la base des garanties harmonisées au niveau des cadres est à égalité entre Humanis et Malakoff-Médéric, viennent ensuite Klésia et Mutex ; sur le plan tarifaire, ce sont les 4 qui devraient être retenus. En combinant ce classement avec l'analyse qualitative, l'investissement sur la capacité à répondre au questionnaire, Klésia qui est moins bon que les autres sur sa capacité de gestion sortirait de ce classement et l'AG2R remontrait d'une place. Quant à Pro BTP, il est déjà exclu et sur le plan tarifaire et sur le plan qualitatif.

VM (CFDT) : la sous-commission a pu examiner les dossiers des différents opérateurs, notamment l'investissement de certains dans la réponse et d'autres qui s'excluaient d'eux-mêmes en présentant des dossiers moyens.

TLB (UNSA) : cette analyse a été faite en toute transparence, elle est de qualité, un classement a été fait et TLB est d'avis de ne pas recevoir les 6 opérateurs, mais de s'appuyer sur ce classement et d'en retenir 4. Arra Conseil a travaillé sur cette analyse et est allé très loin au niveau des comparatifs et des notes en expliquant correctement les procédés utilisés, il faut donc que la CPNNC s'appuie sur ce travail.

SC (CFDT) : est du même avis, il faut bien faire un tri. En analysant l'aspect qualitatif, il manque la qualité du service et la manière dont il est vécu par les adhérents.

PC (SyndArch) : il avait été rappelé dans une précédente réunion la défiance qu'il y avait eu au départ dans la profession vis-à-vis de la complémentaire santé et de la prévoyance. La situation est maintenant aplanie, certaines virulences se sont calmées et globalement, les dispositions qui ont été prises il y a quelques années sont plutôt positivement reçues dans la branche.

LT (CGT) : la CPNNC est en train de s'orienter vers une procédure où sera exclu l'opérateur qui est le moins cher en frais de gestion, que ce soit en prévoyance ou en santé. Dès l'instant où cet opérateur sera sorti du champ, la branche aura beaucoup plus de mal à discuter avec les autres sur les frais de gestion. La CGT est contre le fait d'exclure Pro BTP à l'oral.

Arra Conseil : répète ce qui a été dit, à savoir que les taux comparés sont les taux qui incluent les frais de gestion qui ont été impactés sur la masse salariale pour connaître les budgets et c'est sur cette base que le comparatif a été fait. Il faut s'interroger sur la faiblesse des taux de gestion et sur la qualité de la gestion qui n'est peut-être pas la même.

LT (CGT) : il n'y a pas de souci à avoir de ce côté-là avec Pro BTP.

TLB (UNSA) : une partie de la réponse a été donnée par Arra Conseil, à savoir que les frais de gestion sont inclus dans les taux et que Pro BTP et Klésia ont des taux dans le cadre d'une désignation et non d'une recommandation.

Arra Conseil : si la CPNNC le souhaite, elle peut recevoir les 6 opérateurs.

SC (CFDT) : rappelle que le travail d'Arra Conseil et de la sous-commission a servi à filtrer.

VM (CFDT) : la sous-commission a émis le souhait d'en retenir 4, 2 opérateurs étaient faibles, y compris dans leurs réponses générales, elle maintient sa recommandation et propose à la CPNNC de convoquer 4 organismes assureurs.

FD (CFE-CGC) : est également d'accord pour retenir 4 opérateurs.

JFC (SyndArch) : est d'avis que les opérateurs devront être entendus à la fois pour la santé et pour la prévoyance. La branche a des réserves en prévoyance et elle a l'ambition de gérer les deux régimes en même temps pour éventuellement pouvoir mutualiser les réserves.

VM (CFDT) : les réserves ne peuvent pas être mutualisées, ce sont deux comptes différents. Par ailleurs, il n'y a aucun intérêt à avoir le même opérateur pour les deux régimes.

JFC (SyndArch) : chacun a son opinion, c'est possible et faisable si c'est le même opérateur et il faut se laisser des portes ouvertes. Chaque organisation doit maintenant se prononcer sur le nombre d'opérateurs à convoquer.

- FO est d'accord sur le choix des 4 opérateurs proposés : Humanis, Malakoff-Médéric, Mutex et AG2R.

- La CFTC estime que le choix est difficile. 6 opérateurs ont été retenus pour leur qualité et Klésia et Pro BTP sont quand même des partenaires relativement connus au niveau du marché des mutuelles françaises. Pro BTP est un partenaire de certaines organisations syndicales présentes autour de la table, mais la CFTC regrette qu'il n'ait pas voulu s'engager sur le long terme avec la branche. La CFTC exclut donc Pro BTP ; quant à Klésia, au regard des documents qui ont été communiqués, semble laisser penser qu'il n'est pas très intéressé par un partenariat avec la branche architecture. La CFTC propose donc de conserver Humanis, Malakoff-Médéric, Mutex et AG2R.

VM (CFDT) : supporte mal que l'on fasse peu de cas du travail réalisé par la sous-commission, et que d'autres considérations prennent le pas dans les positions exprimées. Il demande que soit acté qu'il quitte la réunion.

*Vincent MORIN sort de la salle.*

- La CFDT est d'accord sur le choix des 4 opérateurs proposés : Humanis, Malakoff-Médéric, Mutex et AG2R.

- La CGT aurait souhaité que certains points soient plus détaillés en interrogeant les 6 opérateurs avant de prendre une décision finale.

- L'UNSA est d'accord sur le choix des 4 opérateurs proposés : Humanis, Malakoff-Médéric, Mutex et AG2R, choix qui prend en compte le travail de la sous-commission et d'Arra Conseil.

- Le SyndArch est d'accord sur le choix des 4 opérateurs proposés : Humanis, Malakoff-Médéric, Mutex et AG2R, l'intérêt étant de valoriser le travail réalisé par la sous-commission et Arra Conseil.

**Décision** : La CPNNC acte qu'elle recevra pour l'audition du 1<sup>er</sup> octobre 2013 les organismes assureurs AG2R, Humanis, Malakoff-Médéric et Mutex, qu'Arra Conseil assistera la CPNNC lors des entretiens qui auront lieu de 9h30 à 13h30.

La CPNNC va convoquer les opérateurs retenus et leur demander de développer, d'éclaircir les points suivants : la solidité financière, le reporting, la gestion, la renégociation des taux et des chargements, la gestion des réserves, la transmission des fichiers, la gestion des données statistiques, l'utilisation des réserves pour l'action sociale.

## **Point 5 : Projet d'accord "Egalité professionnelle femmes/hommes" et mise à jour de la CCN suite à la loi relative au "mariage pour tous"**

### **↳ Mise à jour de la CCN suite à la loi relative au "mariage pour tous" :**

SC (CFDT) : la sous-commission a passé en revue la Convention Collective Nationale, certaines modifications seront à prévoir dès que l'avenant n° 1 sera étendu. Exemple :

Art. VIII.4 - Congés exceptionnels : mariage "civil", Pacs, jours de congé .....

### **↳ Projet d'accord "Egalité professionnelle femmes/hommes" :**

PP : le projet de loi relatif à l'égalité professionnelle a été amendé, tant par l'Assemblée Nationale que par le Sénat. Le projet de loi tel qu'il a été communiqué à la sous-commission en juillet dernier ne comporte pas de dispositions qui risquent de percuter d'une manière ou d'une autre le droit du travail et encore moins le projet d'accord.

FG (SyndArch) : le travail de la sous-commission a été long et pénible, les réunions ont été nombreuses. Le projet comprend un sommaire qui regroupe les points nécessaires et suffisants pour l'accord, ils sont ensuite développés.

## **Trame du projet d'accord**

### **Sommaire**

### **Préambule**

#### **1. Une nécessaire évolution des mentalités**

- 1.1 Lutter contre les stéréotypes

#### **2. Le recrutement et la mixité de l'emploi**

#### **3. Les parcours professionnels**

- 3.1 Entretiens professionnels
- 3.2 Accès à la formation
- 3.3 Accès aux postes à responsabilité

#### **4. L'égalité salariale**

- 4.1 Examen des écarts et des mesures correctives

#### **5. Articulation vie professionnelle/vie personnelle**

- 5.1 Dispositions générales existantes (issues d'autres accords)
- 5.2 Prise en compte de la parentalité (congé maternité, d'adoption, parental)

#### **6. Négociation Annuelle Obligatoire**

#### **7. Actions de communication de la branche**

- 7.1 Rôle des CPR
- 7.2 Outils de communication de la branche
- 7.3 Mise en place d'une commission de suivi

#### **8. Dispositions finales**

- 8.1 Bilan de suivi
- 8.2 Durée de l'accord
- 8.3 Force et obligations de l'accord
- 8.4 Dénonciation-Révision
- 8.5 Adhésion
- 8.6 Dépôt d'accord
- 8.7 Entrée en vigueur et désaccord

### **Annexes**

LT (CGT) : a participé indirectement au travail de la sous-commission en lui fournissant divers documents, notamment les doctrines de la Direction Générale du Travail. LT a pris connaissance du projet d'accord, il en a conservé la trame, mais a revu le contenu en s'inspirant de diverses sources. Ce projet est une autre façon de voir l'accord à partir des objectifs que la branche se fixe et des moyens qu'elle se donne.

Dans le texte proposé par la sous-commission, la responsabilité des entreprises a été transférée à la branche ; en fait, ce n'est pas le sens de la directive générale du travail qui dit que la branche doit accompagner les entreprises, mais que ce sont les entreprises qui doivent être responsables des égalités salariales et des éventuelles discriminations. La branche n'a pas les moyens d'arriver aux objectifs qu'elle se fixe et par ailleurs, l'égalité professionnelle hommes/femmes ne doit pas être analysée collectivement, mais individuellement.

Le texte de la DGT précise que l'analyse doit être faite par l'entreprise qui doit agir ; le rôle de la branche étant de permettre à l'entreprise d'arriver à ses objectifs, et non de régler les problèmes d'égalité professionnelle.

LT propose que les partenaires sociaux prennent le temps de lire le projet d'accord qu'il a rédigé et de le comparer à celui de la sous-commission. Différents thèmes sont abordés d'une autre manière pour résoudre la problématique de l'égalité hommes/femmes dans la branche, comme par exemple, la mixité des cadres dans l'entreprise.

FG (SyndArch) : a participé à un grand nombre de réunions depuis 2009 et considère ce projet très important. FG est furieuse contre le collège salarié, elle a demandé à plusieurs reprises à la CGT de participer aux réunions, la CFDT y a participé occasionnellement, la CFE-CGC n'a pas semblé motivé par le sujet, idem quant au représentant de l'UNSFA.

FG attendait les propositions des autres organisations, elle s'est énormément investie dans ce projet d'accord et a fait le maximum, il n'est donc pas question de le renégocier. Le travail de la CGT est sûrement très intéressant, mais LT aurait du le présenter à la sous-commission depuis longtemps.

Quant aux objectifs de la branche en matière d'égalité professionnelle, il est évident que ce sont les entreprises qui doivent agir. La difficulté, c'est que ce sont majoritairement des petites entreprises, c'est pourquoi la branche doit mettre en place des outils de communication. Signer cet accord, c'est donner des moyens à la branche de communiquer et de faire des enquêtes sur les salaires pour qu'elle constate la réalité des inégalités.

SC (CFDT) : rappelle que les sous-commissions n'ont pas pour mission de rédiger des accords définitifs, le document présenté par la CGT n'est pas un contre projet, mais un document de négociation. Le travail de la sous-commission a été long et fastidieux, mais le constat est que le sujet de l'égalité hommes/femmes a sensibilisé peu de personnes.

LT (CGT) : la trame du projet d'accord est bonne, le document de la CGT est un élément de travail.

GL (UNSFA) : le projet d'accord est intéressant sur le fond, après, quelques points peuvent poser quelques questions comme l'article 3.3.1 qui stipule qu'une allocation de formation doit être augmentée de 10 % ; qui paye cette allocation ? Ce point est à définir. Il est également question que les entreprises ont l'obligation de mettre en place des actions de sensibilisation, il n'est pas évident que les entreprises de 2 ou 3 salariés puissent organiser des réunions à ce sujet. Il y a également l'article 6 sur la Négociation Annuelle Obligatoire qui en l'état, est sujet à discussion.

JFC (SyndArch) : hormis l'article 6, le projet d'accord tel qu'il est présenté ce jour a quand même été approuvé par toutes les organisations présentes à la sous-commission. Dans la méthode de discussion, il faut que chaque organisation identifie les points de blocage. Le texte proposé par la CGT ne semble pas remettre en cause la totalité du projet d'accord, il résout le problème qu'il peut y avoir sur l'article 6 qui est un élément de négociation.

La sous-commission a fait un travail important, il est le reflet de la position de chaque organisation, il reste à tenir compte du projet proposé par la CGT avant que la CPNNC ne se positionne.

GL (UNSFA) : n'a aucune objection sur le travail de la sous-commission, mais rien n'empêche de modifier les quelques points du projet qui semblent modérés.

**Décision** : La CPNNC propose que chaque organisation syndicale prenne connaissance des deux projets d'accord, celui rédigé par la sous-commission "Egalité professionnelle femmes/hommes" et celui présenté ce jour par la CGT. La CPNNC acte que le projet d'accord sera mis à l'ordre du jour de la prochaine réunion du 24 octobre 2013. Le projet de loi sur l'égalité hommes/femmes, tel qu'adopté par le Sénat le 17 septembre, sera également transmis.

### **Point 6 : Analyse de la situation contractuelle des stagiaires en HMONP**

JFC (SyndArch) : la Présidence a demandé une étude juridique sur la situation contractuelle des stagiaires en HMONP. Apparemment, cette étude n'est pas finalisée eu égard à certains points un peu obscurs. L'implication des écoles dans les contrats de travail pose un vrai problème quant à la légalité desdits contrats de travail. La branche avait été alertée par plusieurs Directions Départementales du Travail à ce sujet.

SC (CFDT) : effectivement 4 ou 5 écoles recommandent une façon de faire qui n'est pas du tout dans la légalité.

**Décision** : La CPNNC attend l'analyse de l'avocat-conseil sur la situation contractuelle des stagiaires en HMONP et propose de mettre à nouveau ce sujet à l'ordre du jour de la réunion du 24 octobre 2013.

### **Point 7 : Examen de la demande de validation de l'accord de l'entreprise ANMA**

Rappel : ce projet d'accord a déjà été examiné deux fois et il a fait l'objet d'un refus de validation à deux reprises.

- Voir conclusion de l'avocat conseil -

*"Compte-tenu des dernières modifications effectuées sur le projet d'accord collectif relatif aux conventions forfait jour, il n'existe, selon nous, plus aucun obstacle juridique à la validation de l'accord collectif "ANMA" conclu par l'Agence Nicolas Michelin & Associés et la délégation unique du personnel le 30 juillet 2013."*

PP : la fois dernière, l'entreprise avait été retoquée avant tout pour une question de forme parce qu'elle avait présenté un deuxième dossier sans prévenir de nouveau l'ensemble des organisations syndicales de l'ouverture d'une seconde négociation. La fois d'avant, le premier refus était principalement motivé par le fait que la forfaitisation en jours était envisagée pour des salariés du coef. 370 au coef. 550.

L'accord a intégré les remarques formulées, puisque le forfait ne peut concerner que des cadres disposant d'une pleine autonomie, mais aussi le fait que la grille de classification de la CCN prévoyait que cette pleine autonomie n'existait qu'au coef. 500. La CPNNC l'a alerté sur le fait que l'avenant n° 1, étendu, placerait la barre au coef. 550.

FP (UNSA) : ne comprend pas qu'en conclusion, l'avocat conseil n'ait rien à dire, alors que sur l'article 4, il est dit que *"telle qu'elle est rédigée, cette disposition laisse penser que ce taux varierait ... A notre sens, l'application constituerait une inégalité de traitement injustifiée ..."* Il semble bizarre que d'un côté il est dit qu'il y a une inégalité de traitement et que de l'autre, il n'y ait aucune remarque à faire !

PP : le rôle de l'avocat conseil, c'est d'attirer l'attention sur des risques juridiques que peut contenir le projet d'accord, en l'occurrence, l'inégalité de traitement est un risque potentiel auquel l'entreprise s'expose (si c'est avéré). Mais il ne relève pas d'anomalies juridiques aux termes du droit du travail qui empêche la commission de valider l'accord.

LT (CGT) : rappelle la remarque qu'il a déjà faite sur le dernier alinéa de l'article 3 concernant le travail du samedi qui n'a pas bougé dans l'accord.

PP : sauf que cette disposition a été largement amendée puisque le projet d'origine faisait état de la possibilité pour l'entreprise de demander aux salariés concernés par l'accord de venir travailler le samedi. La CPNNC avait estimé que c'était un petit peu en contradiction avec la pleine autonomie dont ils devaient disposer dans l'organisation de leur activité. Il est difficile d'imaginer que l'entreprise leur demande de venir travailler le samedi alors qu'ils choisissent eux-mêmes comment ils travaillent.

LT (CGT) : il ne s'agit pas de cela, il est dit dans l'accord *"Les parties au présent accord rappellent que les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, bénéficient par principe, comme tous les autres salariés de l'entreprise, de 2 jours consécutifs de repos par semaine incluant notamment les dimanches"*. Quid des samedis ? C'est laisser supposer que le travail du samedi est banalisé pour les autres salariés de l'entreprise soumis à l'horaire collectif.

L'article VII.3.1 de la CCN relatif à l'organisation du temps de travail dit que *"L'horaire collectif est fixé dans chaque entreprise pour l'ensemble du personnel et pour l'année civile dans la 1<sup>ère</sup> quinzaine de janvier."*

L'article VII.3.1.1 dit que *"Les horaires de travail peuvent être répartis sur 4, 5 ou 6 jours ouvrables, de préférence consécutifs"*.

Il faut que ce soit déterminé dans l'horaire collectif qui est décidé en début d'année. C'est un peu ambigu de parler des autres salariés de l'entreprise dans cet accord.

SC (CFDT) : il ne semble pas qu'il y ait une ambiguïté, la phrase s'applique aux salariés qui ont conclu une convention de forfait annuel en jours et au niveau des jours de congé, il est dit que le même régime hebdomadaire s'applique à tous les salariés.

PP : dans son refus, la CPNNC n'avait pas mis en avant cette question du samedi, mais un autre aspect. Au regard de l'autonomie complète dans l'organisation de leur activité, il n'était pas admissible que l'accord prévoit pour l'entreprise la possibilité de faire travailler le samedi les salariés au forfait.

LT (CGT) : autre remarque, la grille de l'entreprise où la notion d'encadrement concerne les salariés au coef. 300, or, dans la CCN, les 300 ne sont ni cadres, ni chefs d'équipe et ne font pas d'encadrement ; cette disposition fait partie intégrante de l'accord qui est soumis à la validation de la CPNNC. LT ne peut pas valider quelque chose qui va plus loin que la CCN et qui modifie la grille de classification. L'accord a changé d'objet et ne peut être validé.

JFC (SyndArch) : il n'est pas parlé de statut cadre, mais "d'encadrement", à savoir, contrôler ponctuellement dans le cadre d'un poste de travail.

SC (CFDT) : fait lecture des critères classants de la CCN. Niveau II Position 2 (coef. 300) : *"Les salariés exécutent, sous contrôle ponctuel, les travaux courants de leur fonction à partir de directives générales. Ils sont, dans cette limite, res-*

*ponsables de leur exécution. Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives limitées et une maîtrise technique des moyens intervenant dans leur travail ..."*

PP : si l'accord est validé avec l'annexe qu'il comprend, en cas de difficulté juridique, il n'en reste pas moins que c'est bien la grille de classification de la CCN qui est prédominante. Un accord d'entreprise n'a pas le droit de revenir à la baisse sur une grille de classification conventionnelle, un juge trancherait en faveur du respect de la grille de la CCN.

TLB (UNSA) : la CPNNC peut donner un avis favorable sous réserve que l'entreprise retire le terme "encadrement" au coef. 300.

PP : la CPNNC n'a jamais retoqué l'accord Michelin à cause de la grille et pourtant celle-ci est la même depuis le départ. Cette grille était annexée, signée et faisait partie intégrante de l'accord, elle ne fait pas partie des remarques formulées qui justifient le refus de valider cet accord.

FP (UNSA) : propose que la CPNNC donne un avis favorable sur les modifications qui ont été apportées par l'entreprise Michelin, sous réserve que la grille de classification soit modifiée.

JFC (SyndArch) : propose que la CPNNC valide l'accord Michelin et qu'elle attire l'attention de l'entreprise sur le fait que le terme "encadrement" de sa grille de classification ne correspond pas à la grille de la CCN (copie à joindre) et qu'il serait judicieux de le supprimer.

PP : le risque c'est que l'entreprise mette en œuvre sa grille de classification ; elle confie des missions d'encadrement à des salariés qui sont au coef. 300 ; que se passera-t-il si les salariés contestent et demandent à être requalifiés ? Ils iront au Prud'homme ou au mieux ils saisiront la CPR Ile-de-France.

JFC (SyndArch) : dans la réponse de la CPNNC, il faudra avertir l'entreprise du risque qu'elle prend. Dans les précédents examens de l'accord, la CPNNC n'a pas été assez vigilante.

SC (CFDT) : son organisation propose de valider l'accord Michelin en attirant l'attention de l'entreprise sur sa grille de classification qui n'est pas conforme à celle de la CCN.

**Décision** : La CPNNC émet un avis favorable quant à la validation de l'accord de l'entreprise Michelin, assorti de la réserve suivante : elle attire l'attention de l'entreprise Michelin sur les problèmes d'interprétation ultérieurs quant à la compatibilité entre la notion "d'encadrement" citée dans les fonctions à compter du Niveau II-Position 2 et la demande légitime de la reconnaissance du statut cadre à un coefficient correspondant.  
La CPNNC propose de rappeler également qu'en matière de droit du travail, la grille de classification issue de la Convention Collective Nationale reste juridiquement d'une valeur supérieure à celle de l'entreprise Michelin.  
La CPNNC propose de soumettre ses réponses à l'avis de l'avocat conseil.

**Point 8 : Questions diverses** : aucune

#### **Ordre du jour de la CPNNC du 1<sup>er</sup> octobre 2013**

- 1 - Audition des organismes assureurs AG2R, Humanis, Malakoff-Médéric et Mutex
- 2 - Débat et résultats

#### **Ordre du jour de la CPNNC du 24 octobre 2013**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 septembre 2013
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Projet d'accord "Egalité professionnelle femmes/hommes"
- 5 - Réflexion sur les réserves afférentes aux régimes prévoyance et santé
- 6 - Analyse de la situation contractuelle des stagiaires en HMONP
- 7 - Questions diverses