



I.P.R.C.

Retraite et Prévoyance
complémentaires et
Régimes des travailleurs
non salariés

www.iprc-cfecgc.fr

Déclaration CFE-CGC IPRC à la CPPNI du 09 Février 2018.

Monsieur Le Président,

Lors de votre prise de fonction, vous déclariez à la CPP du 26 janvier 2015 avoir un goût prononcé pour le dialogue social et la relation sociale.

Aussi, votre réponse relative à l'application de la règle des 85% nous a surpris, agacés, consternés voire à certains égards blessés.

Elle pourrait s'apparenter à de la déloyauté à partir du moment où vous mettez 40 minutes pour justifier par un argument de circonstance (mais je vais y revenir) un changement de cap, sous le manteau, sans en avertir préalablement les fédérations syndicales ni attendre que la renégociation de l'Annexe 4 vienne faire évoluer ce dispositif.

C'est aussi paradoxal que vous mettiez en avant l'absence de délibération alors que vous restez sourd aux demandes des OS de réunir la commission d'interprétation.

Mais revenons sur votre argumentation

Tout d'abord, nous vous réaffirmons que les textes approuvés en début de séance ne sont pas de simples comptes rendus, qui retraceraient de manière synthétique la teneur de la réunion, mais des procès verbaux restituant fidèlement l'ensemble des débats qui font l'objet (comme déjà dit) d'une approbation formelle. D'ailleurs ce n'est pas neutre si leur identifiant s'exprime sous la forme d'un n° de PV.

Nous ajoutons que ce constat était partagé par J. J. Marette à l'époque et par vous-même aujourd'hui. Pour preuve, ci-dessous, une kyrielle de PV numérotés traitant de la valeur dudit document.

PV N°158 du 20 octobre 2008

1-Approbation du compte rendu du 18 septembre (PV N°156)



CFE-CGC IPRC – Maison de la CFE-CGC – 63, rue du Rocher – 75008 PARIS

Tél. secrétariat 01 55 30 13 23 (répondeur) – e-mail : iprc@cfecgc.fr

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC

M.MARETTE précise que le procès verbal ainsi corrigé sera adressé aux membres de la commission paritaire plénière

PV N°161 du 16 janvier 2009

Approbation des PV 157, 158, 159, 160

Ces observations étant faites les procès verbaux sont adoptés à l'unanimité

PV N°164 du 29 avril 2009 : bilan de la mise en place des dispositions de l'avenant 9

M. MARETTE indique que le procès-verbal de la réunion de la Commission paritaire plénière du 27 mars 2009, envoyé hier aux membres de ladite Commission, fera l'objet d'une approbation ultérieure

PV N° 193 Réunion du 19 octobre 2015

M. SELLERET indique que le procès-verbal retracera la position exprimée par l'Association d'employeurs "

Dés lors il ne fait aucun doute que ce qui est consigné et approuvé dans ces procès verbaux revêt une valeur juridique.

Et c'est bien le cas quand il s'agit de formaliser des décisions engageantes :

PV N°177 du 6 juin 2012 montre que le texte vaut enregistrement d'une décision

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION : FINANCEMENT PAR UNIFORMATION

Le Bureau D'UNIFORMATION, lors de sa réunion du 18 avril 2012, a acté le principe d'une majoration du forfait de prise en charge du coût horaire de la période de professionnalisation (12€ par heure au lieu de 9,15€).

Les instances de l'OPCA souhaitent appliquer ce nouveau critère de financement dans l'ensemble des branches dès le 1er juin 2012.

Cette application est subordonnée à la validation de ce nouveau montant par toutes les branches professionnelles ayant désigné UNIFORMATION pour la professionnalisation.

Il est demandé à la Commission paritaire plénière de se prononcer sur cette proposition.

La Commission paritaire plénière valide cette proposition.

A cette occasion, Mme ADELIN (CFDT) souhaite qu'UNIFORMATION renouvelle son engagement auprès de la branche afin que celle-ci bénéficie d'un retour sur la collecte au titre du CIF. Elle rappelle que l'UCANSS a rejoint, à compter du 1er janvier 2012, cet OPCA et craint que les salariés de la branche ne soient lésés. La dérive observée ces dernières années concernant le nombre de CIF accordés ne doit pas se poursuivre davantage.

M. MARETTE souligne que la réglementation relative aux OPCA a beaucoup évolué et qu'UNIFORMATION n'est peut-être plus en mesure de contractualiser un tel engagement. Il précise que la branche restera particulièrement vigilante sur ce point.

PV N°182 7 octobre 2013

II - QUESTION DIVERSE



web

CFE-CGC IPRC – Maison de la CFE-CGC – 63, rue du Rocher – 75008 PARIS

Tél. secrétariat 01 55 30 13 23 (répondeur) – e-mail : iprc@cfecgc.fr

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC

M. BELNY rappelle que, conformément à la Convention collective, le lieu de travail doit figurer dans le contrat de travail.

Il informe la CPP que, dans un GPS, l'employeur n'indique plus le lieu de travail mais fait seulement mention d'un bassin d'emploi.

Il demande l'avis de l'Association d'employeurs sur cette analyse.

M. MARETTE rappelle qu'à ce jour la Convention collective est inchangée : "le contrat de travail précise le lieu de travail" et que, sur ce sujet, la jurisprudence est intervenue abondamment.

Sur la question qui nous soucie, les différentes interventions de Messieurs MARETTE et LANDAIS sont très claires :

Commission Paritaire nationale de suivi du 21 décembre 2009

M. LANDAIS souligne que la garantie de 85% est une disposition ayant un caractère favorable, celle-ci n'existant que dans peu de conventions collectives.

Il rappelle que la clause de 85 % a fait l'objet d'une CPP d'interprétation, le 16 janvier 2009.

Selon l'interprétation de l'Association d'employeurs, cette clause s'applique au plus tard au 31 décembre de l'année en cours et conduit à vérifier si, à cette date, le salarié a bénéficié d'une augmentation de salaire, hors augmentation individuelle, au moins égale à 85% du taux d'augmentation des RMMG décidé en début d'année. Si tel n'est pas le cas, la clause joue

PV N°174 du 30 novembre 2011

M. MARETTE rappelle qu'après la Commission paritaire d'interprétation du 16 janvier 2009, alors que l'Association d'employeurs avait accepté de définir de manière favorable l'assiette prise en compte pour l'application de la clause de 85% (hors ancienneté, et à l'exclusion des augmentations individuelles)

PV N°180 31 Janvier 2013

M. MARETTE rappelle que la négociation de branche a pour objet de fixer les minima et que la branche retraite complémentaire et prévoyance prévoit, par ailleurs, une garantie d'évolution des salaires réels de 85% du taux d'évolution des RMMG, hors évolution individuelle

Le différend de l'époque portait uniquement sur la date d'effet du dispositif, les tribunaux ayant tranché cette question le 21 novembre 2013, il n'y avait pas lieu d'interpréter puisqu'il n'existe pas de différences d'interprétation.

Prétendre le contraire serait faire preuve de malhonnêteté intellectuelle.

Tout cela ne posait pas de difficultés dans les groupes jusqu'à 2017 où les services de M. LANDAIS ont donné à AUDIENS puis au GIE Agirc ARRCO des consignes infirmant cette règle.

Nous allons donc faire trancher cette question à l'extérieur de la rue Jules César.



CFE-CGC IPRC – Maison de la CFE-CGC – 63, rue du Rocher – 75008 PARIS

Tél. secrétariat 01 55 30 13 23 (répondeur) – e-mail : iprc@cfecgc.fr

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC

Pour réussir, le dialogue social requiert, dans un climat de loyauté et de respect mutuel, de la confiance entre les parties.

Aujourd'hui ces conditions ne sont pas réunies.

L'exemple sur les 85% n'est qu'un parmi d'autres faits qui nous conduisent à constater que le dialogue social de branche n'existe plus.

A titre d'illustrations :

- **Renierement de la parole donnée** envers la CFDT et la CFE CGC à l'issue de la réunion du 28 janvier 2016 sur la politique salariale de branche (la dite parole pourtant confirmée par écrit à 18h35 le même jour) .
- **Impuissance à faire respecter** les dispositions conventionnelles et les accords signés (absence d'envois par Klésia et l'AG2R des dossiers d'information-consultation auprès des CE, non convocation de la commission d'interprétation de la convention collective malgré les demandes de plusieurs organisations syndicales.....).
- **Inertie volontaire ou non ?** pour répondre aux questions posées par les organisations syndicales, pour fédérer les membres de l'Association d'employeurs aux travaux de branche, pour appliquer les décisions prises collectivement (omission d'informer préalablement les fédérations syndicales sur la présentation et l'envoi du dossier d'appel d'offres pour le diagnostic préalable sur l'application de l'annexe 4....).

La question se pose maintenant de savoir si le pilotage du dialogue social de branche, tel qu'il est assuré, est adapté aux enjeux.

Aussi face à la **perte de la valeur d'engagement de la signature de l'Association d'employeurs**, nous sommes contraints de suspendre nos éventuelles signatures des textes qui nous seraient proposés dans l'attente d'un signal fort permettant de sortir de cette impasse.

C'est pourquoi, nous allons demander aux instances politiques la nomination d'un médiateur indépendant chargé de rechercher les conditions permettant de construire ensemble.

