

**SECTEUR RETRAITE COMPLEMENTAIRE  
& INSTITUTIONS DE PREVOYANCE**

**COMMISSION PARITAIRE PLENIERE de NEGOCIATION  
& D'INTERPRETATION du 9 novembre 2018**

**UNE REUNION MAJEURE SUR BIEN DES POINTS**

➤ **L'ORDRE DU JOUR**

Alors que l'ouverture de la négociation sur l'annexe 4 « Classifications & Salaires » peine à prendre forme, cette séance était consacrée à différents thèmes :

- ⇒ Choix de la filière en vue de la constitution d'un opérateur de compétences pour la Branche.
- ⇒ Poursuite des discussions relatives à la mise en conformité de la CCN du 9 décembre 1993 au regard de l'évolution des régimes AGIRC et ARRCO au 1er janvier 2019.
- ⇒ Mesures incitatives au développement du dispositif de retraite progressive.
- ⇒ Verrouillage par la Branche du Bloc 2 : dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
- ⇒ Application de la clause de revoyure pour les RMMG, suite à l'inflation (Article 7 annexe IV CCN).

➤ **A QUOI JOUENT NOS EMPLOYEURS ?**

Cette réunion, importante au regard des échanges que nous avons eu lors des précédentes réunions, était collée à une réunion de l'Association d'Employeurs qui s'est tenue la veille. Le 8 novembre, l'Association d'Employeurs se réunissait pour se positionner sur deux sujets sensibles :

- ✚ Le choix de l'OPCO pour la formation professionnelle.
- ✚ La revalorisation des RMMG de Branche, compte tenu de l'inflation en 2018.

Force est de constater que les annonces faites sont loin de nous satisfaire.

⇒ **CHOIX DE LA FILIERE POUR LA CONSTITUTION D'UN OPCO**

Si le choix n'a pas été arrêté, la quasi-totalité des Directeurs Généraux des GPS œuvrent pour que nous rejoignons la filière « Services Financiers et Conseil (Assurances) » et non celle de la « Cohésion sociale, comme la CFDT l'a affirmé, rejointe par l'ensemble des Organisations Syndicales.

**Pour la CFDT, si ce positionnement se confirmait, il constituerait un acte politique grave,** qui impliquerait le démantèlement de notre Convention Collective, séparant de façon irrémédiable les Retraites Complémentaires des Institutions de Prévoyance, actant de fait à terme l'éclatement de nos Groupes de Protection Sociale.

**Le président de l'Association d'Employeurs** considérant qu'il est encore possible de faire évoluer la situation, **nous propose de reporter ce point à la séance du 30 novembre.**

⇒ **REVALORISATION DES RMMG**

C'est clair et limpide : les employeurs ne souhaitent pas revenir à la table des négociations et font fi de l'envolée de l'inflation, **évacuant ainsi les arguments qui ont prévalu, lors de la signature de l'accord salaires par la CFDT le 16 mars 2018.**

## ⇒ **VERROUILLAGE DU BLOC 2 – DROIT SYNDICAL**

Notre accord signé le 13 septembre 2017, avant la mise en œuvre des ordonnances Macron, serait-il déjà passé à la trappe, emportant les engagements des employeurs et leur signature avec, qu'ils ne souhaitent plus que la représentation des salariés soit préservée ?

**Pour la CFDT, c'est la philosophie même de cet accord qui est renié !**

**La CFDT est en droit de s'interroger sur la loyauté du collège employeurs.**

Comment pourrions-nous négocier sur des sujets aussi majeurs pour les salariés que les « Classifications et Salaires », qui imposent sérénité et respect des engagements pris !

**C'est tout l'inverse que nous démontrent nos employeurs lorsqu'ils font preuve de déloyauté dans la mise en œuvre des dispositions validées par accord !**

Pour la CFDT, notre situation de 1<sup>ère</sup> organisation syndicale dans la branche, nous conduit à nous repositionner et à **demander des preuves à l'Association d'Employeurs, avant de nous engager plus avant dans les négociations qui s'annoncent...**

*... Aimer notre signature ne suffit pas !*

## ➤ **RETRAITE PROGRESSIVE : LES PROPOSITIONS DE LA CFDT**

- ✓ Aménagement du temps de travail et adaptation des postes de travail, si besoin en cas d'incompatibilité à la mise en œuvre du temps partiel.
- ✓ Mise en place d'une progressivité dans la réduction de l'activité à temps partiel se situant entre 80% et 40%, durant la période couverte par la retraite progressive.
- ✓ Valorisation du temps d'exercice au regard du savoir-faire des seniors et utilisation de celui-ci dans la transmission de leurs compétences.
- ✓ Aide au tuilage des plus jeunes, assorti d'un aménagement des temps, compatible avec :
  - Un départ en biseau des seniors
  - L'accompagnement que cela offre aux plus jeunes qui en bénéficient en matière d'acquisition du savoir et d'autonomie progressive dans l'exercice de leur fonction
- ✓ Mise en place d'un avenant au contrat de travail pour les salariés au forfait jour qui souhaitent bénéficier du dispositif de la retraite progressive. Cela implique que soit mis en œuvre :
  - Un aménagement du poste de travail,
  - Une affectation compatible avec la nouvelle organisation du travailA noter qu'à défaut, ce dispositif n'est pas accessible à ces salariés.
- ✓ Faciliter les départs en retraite progressive, quelle que soit le nombre de trimestre acquis dès lors que c'est prévu par le législateur et que cela s'inscrit dans une période donnée.
- ✓ Maintien de la cotisation sur le taux de travail à taux plein.
- ✓ Ajouter un atout avec date de départ programmée en retraite totale, donc rétro planning, ce qui permet aux employeurs de planifier mieux les départs et de faire une véritable GPEC. Ce dispositif offre de véritables opportunités vu l'évolution des activités dans notre Branche et les impacts en matière d'emploi.
- ✓ Inclure une disposition pour le versement anticipé de l'indemnité de départ en retraite, pour répondre au projet personnel du salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif.

**Pour la CFDT, le dispositif est sous utilisé en France, mais aussi dans notre Branche.**

**Il répond pourtant à une attente en terme de qualité de vie au travail des plus anciens, par une nouvelle organisation de leur temps de travail, la valorisation de leur savoir et la transmission de leur savoir-faire au profit de l'entreprise et des plus jeunes.**

**Il concourt à la mise en œuvre d'une GPEC de Branche, dans une période difficile pour l'emploi.**

Notre Branche, par sa singularité, doit impulser cette dynamique et être un vecteur pour les autres Branches.

**Pour ce faire les entreprises doivent s'inscrire dans ce processus et favoriser sa mise en place.**

**PROCHAINE REUNION LE 30 NOVEMBRE 2018 !**

*A suivre...*

15 novembre 2018