



# APGTP

Association du paritarisme  
Salariés - Employeurs

## Représentants des Employeurs

Madame, Messieurs Amandine BOUCHON (UNGE), Claude DHOMBRES (UNGE), Rémi GEORGE (UNGE), Dominique TROUILLOT (CSNGT), Stéphane JOUFFRAIS (CSNGT), Fabrice BUNOUF (SNEPPIM), Alain PAPE (UNGE), Christophe SUSSET (UNGE)

## Représentants des Salariés

Mesdames, Messieurs Brigitte AMBAL-RIBAS (FO), Gaétan NUGUES (FO), Noureddine BENYAMINA (CFTC), Philippe GRONNIER (CFTC), Sébastien GIRAULT (CFDT), Fabrice DUVEAU (CFDT), Christian BAYLET (CFE-CGC), Laurent TABBAGH (CGT)

**Pouvoir :** Christian BAYLET (CFE-CGC) représenté par la CFTC

## Présidente

Virginie CHAVEROT (Ministère du Travail)

## Délégué Général

Sébastien CHATAIN

**COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE (CMP)**

**DU MERCREDI 08 JUIN 2016**

*APGTP : 54, Boulevard Richard Lenoir 75011 PARIS*

**Commission Mixte P**

54 boulevard Richard Lenoir 75011 PARIS - Tél : 01 55 28 14 90 [contact@apgtp.fr](mailto:contact@apgtp.fr) [www.apgtp.fr](http://www.apgtp.fr)

## TABLE DES MATIERES

I. APPROBATION DE L'ORDRE DU JOUR .....	3
II. ADOPTION DU RELEVÉ DE DÉCISIONS DE LA CMP DU 31 MARS 2016 .....	3
III. POINT SUR LES TRAVAUX DES SOUS-COMMISSIONS ET DE LA CPNEFP .....	4
1. Sous-commission "Sécurité" .....	4
a) Intervention en ambiance chaude .....	4
b) Véhicules.....	4
c) Amiante 1 (intervention de la profession).....	4
d) Amiante 2 (ambiance amiantée et contact avec des matériaux amiantés).....	4
e) Travailleur isolé.....	4
2. CPNEFP .....	5
IV. SUITE DES NÉGOCIATIONS SUR LES FORFAITS JOURS.....	6
a) Le seuil.....	7
b) Le nombre de jours travaillés.....	8
c) Le refus qui ne constitue pas une faute : reprise de la loi. ....	8
d) Le dépassement de jours travaillés.....	8
e) La majoration des heures supplémentaires .....	11
f) Point sur la rémunération des salariés au forfait jours (art. 2.4) .....	14
g) Décomptes des journées et demi-journées de travail et de repos sur l'année.....	16
V. TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	20
VII. NÉGOCIATION SUR LES COTISATIONS PRÉVOYANCE/SANTÉ : RESTITUTION DE LA CPGRP DU 03 MAI 2016 .....	20
VIII. PRÉPARATION DE LA SOLLICITATION D'UN EXPERT DE LA DGT.....	26
IX. QUESTIONS DIVERSES .....	26
1. Interprétation de l'article 1.2 de la CCN (Champ d'application) .....	26
2. Accord du 29 octobre 2015 relatif aux périodes d'essai.....	27
3. Validation du contrat de génération de l'entreprise SINTEGRA.....	27
X. ORDRE DU JOUR DE LA CMP DU 22 SEPTEMBRE 2016.....	27

## Préambule sur la CNIL

S. CHATAIN informe en qualité de Correspond Informatique et Liberté la CMP que la présente réunion est enregistrée. L'enregistrement réalisé a pour finalité l'établissement d'un projet de compte rendu. Une fois le projet de compte rendu approuvé par les partenaires sociaux, l'enregistrement est détruit.

V. CHAVEROT : s'interroge sur l'utilité d'un compte-rendu "in extenso" et si ce travail est souhaité par tous puisque les relevés de décisions sont validés ?

N. BENYAMINA (CFTC) : le relevé de décisions devrait être suffisamment clair pour ne pas avoir besoin de la transcription intégrale des réunions.

S. GIRAULT (CFDT) : à la base, le compte-rendu devait servir à interpréter les décisions et mieux les comprendre. La CFDT est pour le maintien d'un compte-rendu et dans le cas contraire, les enregistrements devront être supprimés.

### I. APPROBATION DE L'ORDRE DU JOUR

#### DÉCISION

La CMP approuve à l'unanimité l'ordre du jour de la réunion du 08 juin 2016 sous réserve de l'ajout d'un préambule sur la CNIL, notamment sur l'enregistrement des réunions et de deux points en questions diverses : un sur l'interprétation de l'article 1.2 de la CCN et un autre sur une erreur de coefficient dans l'accord du 29 octobre 2015 relatif aux périodes d'essai.

### II. ADOPTION DU RELEVÉ DE DÉCISIONS DE LA CMP DU 31 MARS 2016

#### DÉCISION

La CMP adopte à l'unanimité le relevé de décisions de la réunion du 31 mars 2016 sous réserve de la modification suivante :

- Point I (Approbation de l'ordre de jour) : indiquer que l'ajout d'un point en questions diverses sur l'interprétation du champ d'application de la CCN est fait à la demande de la CFDT.

### III.POINT SUR LES TRAVAUX DES SOUS-COMMISSIONS ET DE LA CPNEFF

#### 1. Sous-commission "Sécurité"

N. BENYAMINA (CFTC) : la sous-commission a finalisé son travail sur les fiches réflexes présentées à la précédente CMP, fiches qui sont en cours d'impression pour être diffusées aux prochaines manifestations, notamment au congrès de l'OGE qui aura lieu du 21 au 23 juin prochain. Ces fiches sont les suivantes :

a) *Intervention en ambiance chaude*

Exemple, les interventions sur les réseaux de chauffage urbain et les différentes réglementations et préconisations correspondantes.

b) *Véhicules*

Préconisations, réglementation, types d'aménagements et d'équipements (l'exclusion de certains matériaux comme le bois est en projet).

c) *Amiante 1 (intervention de la profession)*

réglementation, équipements, aménagement de postes.

d) *Amiante 2 (ambiance amiantée et contact avec des matériaux amiantés)*

réglementation, équipements.

e) *Travailleur isolé*

réglementation, préconisations, différents types d'équipements.

Comme convenu, une fois ces fiches définitivement prêtes, elles seront adressées gratuitement aux cabinets qui ont déjà acheté des kits sécurité.

S. CHATAIN : 15 fiches réflexes sont désormais disponibles sur l'intranet de l'APGTP, les entreprises et les salariés qui le souhaitent peuvent les télécharger via l'accès qui leur est réservé.

V. CHAVEROT : comment savoir que l'APGTP a mis ces ressources à la disposition des entreprises et des salariés ?

S. CHATAIN : via les lettres d'information, les syndicats ...

#### DÉCISION

**La CMP prend connaissance de la finalisation de cinq fiches réflexes dans le cadre des travaux de la sous-commission "Sécurité"**

## 2. CPNEFP

G. NUGUES (FO) : la CPNEFP qui s'est réunie hier, 07 juin, a évoqué les points suivants :

- les échanges avec l'AFPA de MEAUX ;
- la rédaction d'un courrier à adresser aux équipes pédagogiques dans le cadre de la réforme du BTS qui risque de poser des problèmes en termes de formation des enseignants ;
- la restitution de l'enquête statistique confiée au prestataire QUADRAT ETUDES dans le cadre de la GPEC. L'OMPL a terminé la partie enquêtes dont une présentation sera faite à la CPNEFP de septembre prochain avec une restitution finale qui devrait avoir lieu à la réunion de novembre. Quant aux questionnaires qui ont été envoyés aux salariés et aux employeurs par courriel, 30 % des mails ont été ouverts pour 13 à 14 % de réponses, soit 1300 réponses de salariés et 400 d'employeurs. Il reste encore à l'OMPL d'affiner la partie prospective avec des groupes de salariés.

V. CHAVEROT fait remarquer que l'étude prospective qui est en train d'être menée dans le cadre de la GPEC va permettre à la branche de qualifier ses négociations et c'est valable pour tous les thèmes de négociation. Le Ministère rappelle aux partenaires sociaux qu'ils ont reçu à plusieurs reprises un courrier de la DGT invitant la branche à fournir un rapport de branche.

A. BOUCHON (UNGE) : la CPNEFP a également parlé de la transformation des CCP en CQP qui est en cours pour qu'ils puissent être inscrits au RNCP et ensuite éligibles au titre du CPF, sans oublier le CQP pour la filière administrative qui est à créer. Elle a abordé la question de la taxe d'apprentissage et plus particulièrement des agréments de certains CFA qui arrivent à terme et pour lesquels les dossiers doivent être étudiés avant d'être renouvelés.

Enfin, ACTALIANS a lancé un appel à projet sur les formations BIM auquel la branche a répondu, ainsi que celles des architectes et des économistes de la construction. La CPNEFP a adressé à ACTALIANS une liste de formations aux métiers innovants afin qu'il étudie leur prise en charge.

### DÉCISION

**La CMP prend connaissance des travaux engagés par la CPNEFP qui s'est réunie en date du 07 juin 2016 et mandate le Délégué Général pour qu'il se rapproche de l'OMPL dans le cadre du portrait statistique de la branche.**

#### IV. SUITE DES NÉGOCIATIONS SUR LES FORFAITS JOURS

S. JOUFFRAIS (CSNGT) : la sous-commission "toiletage de la CCN" n'a pas beaucoup avancé dans son travail sur les forfaits jours. Il aurait mieux fallu que la sous-commission avance sur la question des temps de déplacement puisque si la loi travail est votée, les forfaits jours ne seront peut-être plus d'actualité.

D. TROUILLOT(CSNGT) : quid de l'avis du Ministère ?

V. CHAVEROT : aujourd'hui, il existe des tas de thématiques sur lesquelles les accords d'entreprise peuvent revenir sur les accords de branche, notamment sur les temps de travail qui ne vont pas être révolutionnés.

S. GIRAULT (CFDT) : les partenaires sociaux sont libres de décider s'ils veulent faire un accord cadre au niveau de la branche ... La CFDT est d'accord pour négocier en premier les temps de déplacement, mais à condition d'avancer un peu plus vite.

V. CHAVEROT : après avoir relu l'intégralité des échanges de la dernière CMP, celle-ci a passé beaucoup de temps sur l'interprétation des mots "estime", "souhaite" ... un grand débat philosophique a eu lieu sur la terminologie et parmi les documents produits, il y avait un projet d'accord de l'UNGE. Ce projet d'accord a-t-il été réactualisé par rapport à la première version proposée ou bien est-il identique ?

S. CHATAIN : cette version date du 03 mai dernier et tient compte des dernières modifications proposées en CMP du 31 mars et en sous-commission "toiletage".

V. CHAVEROT : c'est donc un document travail issu des débats en sous-commission "toiletage", sur la base, à l'origine, d'une première proposition de l'UNGE. Même si la sous-commission n'a pas avancé sur le sujet, quid de l'état d'avancement ?

S. CHATAIN : à la décharge de la sous-commission, l'APGTP a été victime d'un "cryptovirus" et a perdu 60 Go de données dont un certain nombre de documents liés à ce sujet.

En résumé, la sous-commission est repartie des échanges qui ont eu lieu à la CMP du 31 mars dernier sur les huit critères évoqués. En ce qui concerne le nombre de jours travaillés et les éventuels dépassements : en règle générale, le forfait comptabilise 218 jours par année civile, mais en cas de dépassement, reste à savoir ce que deviennent ces jours, sont-ils rachetés, reportés, consommés ?

B. AMBAL (FO) : quid de l'avis de l'avocat conseil quant aux congés payés et au solde de la première année ?

S. CHATAIN : aux dires de Me WELSCH, lorsqu'un salarié est embauché en forfait jours, à la fin de la première année, les 218 jours travaillés sont définis par une convention et en cas de dépassement, soit les jours sont rachetés (avec une majoration), soit ils sont consommés dans le trimestre qui suit l'année N+1.

N. BENYAMINA (CFTC) : autre point évoqué, le seuil qui permet d'ouvrir le forfait jours ; la proposition du collègue salarié serait d'ouvrir le forfait jours aux NIII-E3 (à redéfinir).

S. CHATAIN : autre critère, la rémunération mensuelle. Les modalités de calcul proposées dans le projet d'accord de l'UNGE consistent à considérer que "chaque journée travaillée en supplément du forfait contractuel sera majorée de 10 % en référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier sera calculé en divisant le salaire annuel de l'année concernée par le nombre de jours travaillés, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés payés." C'est cette rédaction qui a posé problème à la sous-commission.

V. CHAVEROT : il s'agit donc de reprendre les éléments qui n'ont pas encore été tranchés, notamment la question du seuil du forfait jours dont les propositions sont encore divergentes. Pour l'ensemble des organisations, à l'exception de l'UNGE qui propose NIII-E2 (proposition non définitive), le seuil serait le NIII-E3. Quid de nouvelles propositions ou contre propositions ?

### 1. Le seuil

R. GEORGE (UNGE) : l'UNGE ne reste pas bloquée sur le seuil proposé (NIII-E2).

N. BENYAMINA (CFTC) : pour que ce soit plus raisonnable, la CFTC et la CFE-CGC sont plus axées sur une ouverture au premier niveau cadre, soit le NIV-E1.

B. AMBAL (FO) : idem pour FO.

S. GIRAULT (CFDT) : la CFDT est un peu perdue dans cette négociation dont la méthode de travail ne lui convient pas ... La CFDT avait signalé à la précédente réunion qu'elle souhaitait que l'accord sur le forfait jours soit négocié en même temps que celui sur les temps de déplacement, d'autant plus qu'elle réclame ce dernier depuis 2010. La CFDT est d'avis de laisser tomber les négociations sur le forfait jours et d'attendre de voir quels seront les signataires et c'est en fonction de ces signataires qu'elle jugera s'il est nécessaire d'entamer des négociations.

V. CHAVEROT : la CMP entend la position de la CFDT ; cependant, il faudrait quand même pouvoir exprimer sous quelle condition de seuil la CFDT accepterait de signer l'accord.

S. GIRAULT (CFDT) : la CFDT préfère suspendre les négociations, quitte à les reprendre plus tard en fonction du nombre de signataires. La précédente réunion s'est avérée très épuisante... La

CFDT ne souhaite pas se retirer des négociations, mais attendre de voir si les propositions des uns et des autres lui conviennent ou pas.

N. BENYAMINA (CFTC) : si la branche a décidé de négocier un accord sur le forfait jours, c'est parce qu'il existe un vide juridique dans les entreprises et les salariés qui en bénéficient ne sont pas en règle.

V. CHAVEROT : effectivement, lors des deux dernières séances, toutes les organisations présentes et représentées étaient d'accord pour négocier.

D. TROUILLOT (CSNGT) : comme la CFTC avait indiqué en mars dernier qu'elle était prête à accepter une ouverture du forfait jours aux NIII-E3 pour ne pas bloquer les négociations, autant avancer sur les autres critères.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : le SNEPPIM souhaite également avancer dans les négociations et maintient sa précédente position, à savoir une ouverture aux NIV-E1, voire aux NIII-E3 pour que ce seuil ne soit pas un point de blocage.

R. GEORGE (UNGE) : l'UNGE a proposé les NIII-E2 comme seuil, mais elle consentirait une ouverture aux NIII-E3.

V. CHAVEROT : à quelle condition l'UNGE pourrait-elle monter le seuil aux NIV-E1 ?

R. GEORGE (UNGE) : doit interroger l'UNGE ... Surtout qu'à une époque, le NIII-E3 était assimilé à un cadre.

N. BENYAMINA (CFTC) : effectivement, mais il ne l'est plus aujourd'hui, d'où la proposition d'ouvrir le forfait jours aux NIV-E1. Quoi qu'il en soit, il faudrait peut-être déjà figer ce seuil et passer à un autre critère.

D. TROUILLOT (CSNGT) : est d'avis qu'il faut négocier les autres points, quitte à revenir ensuite sur le seuil.

## **2. Le nombre de jours travaillés**

218. Reprise de la loi.

## **3. Le refus qui ne constitue pas une faute**

reprise de la loi.

## **4. Le dépassement de jours travaillés**

V. CHAVEROT : la précédente CMP avait acté que les organisations souhaitaient conserver le terme "souhaite" (le salarié qui souhaite dépasser son forfait jour).

S. CHATAIN : la sous-commission est revenue sur cette décision et propose une phrase cadre qui inciterait les employeurs et les salariés à se mettre d'accord sur les différentes options possibles. La sous-commission propose donc la rédaction suivante : "Les salariés intéressés concernés (rédaction à terminer) ...

....En cas de réponse favorable de l'employeur, les modalités selon lesquelles ces jours supplémentaires sont travaillés, seront déterminées d'un commun accord et feront l'objet d'un avenant annuel." Cette rédaction n'étant pas définitive.

V. CHAVEROT : quid de l'avis des partenaires sociaux sur la rédaction suivante : "Les salariés concernés" plutôt que "Les salariés intéressés" ? Cette rédaction est assez neutre puisque les salariés, à leur initiative, saisissent la Direction avec un délai antérieur à la fin du 3ème trimestre et c'est d'un commun accord que les modalités seront définies et inscrites dans le cadre d'un avenant qui sera contractualisé entre les deux parties.

S. CHATAIN : dans la limite de 17 jours et en lien avec le prévisionnel de charge de travail.

S. GIRAULT (CFDT) : cette rédaction répond à la question de savoir si le salarié souhaite travailler plus, mais pas à la question de savoir si l'entreprise a besoin que le salarié travaille plus.

A. BOUCHON (UNGE) : si le salarié demande à travailler plus, l'employeur peut refuser. Par contre, le texte ne prévoit pas le cas où l'employeur a besoin que son salarié travaille plus en fonction de l'activité.

V. CHAVEROT : dans la rédaction proposée, il est simplement écrit que les salariés concernés par le forfait jours peuvent renoncer à leurs jours de repos sans en exprimer le motif. Les organisations neutralisent donc cette disposition ?

D. TROUILLOT (CSNGT) : la rédaction répond bien aux demandes, le salarié qui réalise qu'il ne pourra pas tout faire dans le délai imparti, est d'accord pour renoncer à une partie de ses jours de repos sous réserve de l'accord de son employeur.

S. GIRAULT (CFDT) : tout est bien ficelé si c'est le salarié qui fait la demande, mais qu'en est-il si la demande émane de l'employeur ?

S. CHATAIN : effectivement, ce cas n'a pas encore été réglé.

S. GIRAULT (CFDT) : ça change toute la philosophie de l'accord ... Comme la CFDT estime qu'elle perd son temps à négocier des accords, elle préfère attendre les avis des autres syndicats avant de se prononcer.

V. CHAVEROT : cette attitude n'est pas une attitude de négociation ...

S. GIRAULT (CFDT) : la CFDT s'est battue pour que des sous-commissions soient mises en place afin de préparer le travail, or, elles ne font rien.

B. AMBAL (FO) : propose d'indiquer que si le prévisionnel de charge de travail le nécessite, soit l'employeur demande au salarié de travailler un peu plus, soit à l'inverse, c'est le salarié qui en fait la demande. Ainsi, ça permettrait d'inclure les deux situations.

V. CHAVEROT : FO propose donc d'introduire deux possibilités, soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle du salarié.

A. BOUCHON (UNGE) : ce n'est pas forcément toujours lié à une surcharge de travail, pour avoir un salaire supérieur, un salarié peut avoir envie de travailler plus.

D. TROUILLOT (CSNGT) : le dépassement de jours travaillés ne peut être du qu'à une surcharge de travail.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : le principe c'est que le salarié déclenche une demande et qu'ensuite il échange avec son employeur qui acceptera ou refusera. Maintenant, compte-tenu du nombre de scénarios envisageables, il est impossible de tous les lister.

S. CHATAIN : d'où la proposition d'une phrase cadre renvoyant à un accord.

N. BENYAMINA (CFTC) : à sa connaissance, partout où le forfait jours a été mis en place, une relation de confiance existe entre l'employeur et le salarié concerné. Lorsqu'un employeur met en place le forfait jours, cela signifie qu'il fait confiance à son collaborateur ; ensuite, il y a des points d'arrêt comme les dépassements qui peuvent être autorisés ou pas selon les circonstances. Dans son entreprise, comme la pratique du forfait jours se fait sur la base du volontariat, il y a du coup une espèce d'autonomie de gestion du temps de travail.

En ce qui concerne l'avis de la CFTC sur cette question de dépassement, un point d'arrêt peut se faire tous les six mois et c'est là que sont décidés les éventuels dépassements d'un commun accord.

F. DUVEAU (CFDT) : dans la réalité, ça ne se passe pas toujours aussi bien et la notion de "confiance" est à mettre entre guillemets, c'est pourquoi tout doit être bien cadré.

S. GIRAULT (CFDT) : si le dépassement à l'initiative de l'employeur est mentionné, il faut indiquer que le salarié peut refuser de travailler plus.

V. CHAVEROT : la CFDT ne serait donc pas opposée à intégrer une possibilité d'initiative de l'employeur ?

S. GIRAULT (CFDT) : c'est ce que la CFDT dit depuis le départ ...

F. BUNOUF (SNEPPIM) : c'est une possibilité offerte à l'employeur, le principe étant plutôt de dire que les salariés au forfait jours sont censés être autonomes et que c'est en fonction de leur charge de travail, qu'ils sont à même de juger s'ils ont suffisamment de temps pour le faire ou s'ils ont besoin de moyens supplémentaires. C'est à partir de là que se déclenchent les échanges avec la Direction. Quant à la notion de confiance, elle n'existe pas toujours, côté entreprise comme côté salarié. En résumé, la rédaction proposée lui convient ...

V. CHAVEROT : suggère, si les partenaires sociaux en sont d'accord, qu'ils proposent une rédaction....

## DÉCISION

*La CMP valide la rédaction de l'article relatif au dépassement de jours travaillés comme suit : "A l'initiative de l'employeur ou du salarié concerné par le forfait jours, celui-ci pourra, conformément à l'article R-312.145 du Code du Travail, renoncer à une partie de ses jours de repos dans la limite légale maximale de 17 jours par an, portant ainsi la limite maximale du nombre de jours travaillés à 235 jours par année civile. La proposition écrite devra intervenir avec la fin du 3ème trimestre de chaque année et pourra être refusée par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse faire l'objet d'une sanction. En cas d'accord, le nombre de jours et les modalités selon lesquelles ces jours supplémentaires travaillés seront déterminés d'un commun accord et feront l'objet d'un avenant annuel indiquant le nombre de jours de repos auxquels le salarié souhaite renoncer et la durée totale du forfait jours convenu."*

### 5. La majoration des heures supplémentaires

V. CHAVEROT : quid de la proposition des partenaires sociaux par rapport à la précédente proposition de majoration de 10 % ?

B. AMBAL (FO) : FO propose de remplacer la notion de "salaire" par celle de "rémunération" et le fait de majorer les jours de congé, les jours fériés, chômés fausse le calcul. Quant aux 10 % proposés, ce pourcentage ne convient pas à FO.

"Le salaire moyen journalier est calculé en divisant la rémunération de l'année concernée par le nombre de jours augmenté des congés payés et des jours fériés chômés et payés."

Quid de la différence entre le salaire et la rémunération ?

S. CHATAIN : la rémunération est composée du salaire et des accessoires du salaire (primes, etc.). Le salaire équivaut au taux horaire multiplié par le nombre de jours.

S. GIRAULT (CFDT) : pour la CFDT, il est normal que les congés payés soient pris en compte dans le calcul du salaire moyen journalier.

V. CHAVEROT : reste à savoir si, dans l'esprit des partenaires sociaux, le calcul de cette majoration de 10 % devrait être calqué sur la majoration des heures supplémentaires pour les salariés qui ne sont pas au forfait ?

S. GIRAULT (CFDT) : oui, mais tout dépendra de l'accord ...

V. CHAVEROT : quid des modalités de calcul des heures supplémentaires ? Pour la CFDT, la CFTC, le CFE-CGC, l'UNGE, le SNEPPIM et la CSNGT, les modalités de calcul qui leur conviennent sont celles précisées dans le projet. Quid de la proposition de FO puisque ce mode de calcul ne lui convient pas ?

R. GEORGE (UNGE) : le mode de calcul n'est pas très compliqué. Exemple pour un cadre 41 : salaire égal à 2 939,34 € pour 151,67 heures travaillées, soit  $2\,939,34 \text{ €} / 151,67 = \text{taux horaire} \times 7 \text{ heures/jour} = \text{salaire conventionnel journalier moyen}$ .

A. BOUCHON (UNGE) : confirme que le salaire journalier d'un forfait jours est de 168 € x 10 %, soit 177 €/jour.

C. DHOMBRES ET R. GEORGE (UNGE) sont d'accord sur cette base de calcul.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : idem ...

D. TROUILLOT (CSNGT) : la CSNGT préfère s'en référer à la loi.

S. CHATAIN : propose d'interroger la comptable de l'APGTP sur les modalités de calcul.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : il faut savoir que le projet d'accord a été soumis au cabinet d'avocats de l'UNGE spécialisé dans le droit social et que tout laisse à penser que ses propositions sont légales.

A. BOUCHON (UNGE) : reste à savoir si la comptable de l'Association sera plus qualifiée qu'un avocat spécialisé ?

S. GIRAULT (CFDT) : propose de demander l'avis d'un expert-comptable extérieur à l'association.

V. CHAVEROT : quelle que soit la décision qui sera prise, les partenaires sociaux sont d'accord pour considérer que c'est le calcul conforme aux dispositions en vigueur qui prime.

C. DHOMBRES (UNGE) : propose d'interroger l'avocat conseil de l'UNGE pour avoir une confirmation des modalités de calcul des heures supplémentaires pour les salariés au forfait jours.

S. GIRAULT (CFDT) : souhaite que l'avis soit justifié ...

V. CHAVEROT: en attendant d'avoir un avis extérieur, quid du taux de majoration ?

B. AMBAL (FO) : tout va dépendre des modalités de calcul ...

V. CHAVEROT : comme les partenaires sociaux viennent de donner leur accord pour appliquer les modalités de calcul conformes aux dispositions en vigueur, ils peuvent avancer sur la question de la majoration. La proposition de l'UNGE étant une majoration de 10 %, quid des contre propositions ?

S. GIRAULT (CFDT) : la CFDT propose 20 %.

N. BENYAMINA (CFTC) : la CFTC et la CFE-CGC n'ont pas figé le pourcentage, néanmoins, elles proposent 25 % qui est le taux légal.

B. AMBAL (FO) : FO propose 25 % également.

D. TROUILLOT (CSNGT) : le taux légal de 25 % peut être considéré comme la base de la négociation.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : rejoint la position de l'UNGE, à savoir, 10 %.

R. GEORGE (UNGE) : comprend difficilement qu'il faille négocier le taux de majoration supplémentaire alors que le taux d'origine défini à l'article 2.4 (rémunération du salarié au forfait jours) n'a pas été déterminé. De plus, le calcul de la rémunération de base du salarié au forfait jours est vite fait puisqu'il suffit de reprendre la CCN.

V. CHAVEROT : avant de négocier le taux de majoration des jours dépassant le forfait, l'UNGE propose donc qu'il y ait déjà consensus sur la majoration des rémunérations des salariés au forfait jours.

S. GIRAULT (CFDT) : un taux de majoration trop élevé risque d'empêcher le salarié de travailler plus. La CFDT revient donc sur sa première proposition et la ramène de 20 à 10 % en laissant une possibilité de négocier aux employeurs et aux salariés.

N. BENYAMINA (CFTC) : plus le cadre sera bien négocié en commission, moins il y aura de problèmes dans les entreprises. La CFTC comprend bien la position de la CFDT, il n'empêche qu'elle confirme qu'il faut imposer un taux au-delà des 10 %.

Réponse de l'avocat conseil de l'UNGE quant aux modalités de calcul des heures supplémentaires pour les salariés au forfait jours : il faut prendre en compte les 254 jours (218 jours + 11 jours fériés + 25 jours ouvrés de congés payés) et en dehors d'une analyse juridique de bon sens, il n'existe aucun texte particulier sur le sujet. L'avocat conseil fait ensuite référence à l'article

L.3121-45 du Code du Travail qui prévoit que 235 jours par an ne peuvent pas être dépassés et que les jours complémentaires doivent faire l'objet d'une plus-value qui ne peut être inférieure à 10 %.

## CONCLUSION

**Les partenaires sociaux proposent de négocier l'article suivant sur la rémunération des salariés au forfait jours avant de négocier celui sur la majoration des heures supplémentaires.**

### 6. Point sur la rémunération des salariés au forfait jours (art. 2.4)

V. CHAVEROT : une disposition prévoit que "La rémunération mensuelle des salariés soumis à une convention de forfait jours ne pourra être inférieure à la rémunération minimale correspondant à leur classification ou à celle perçue par un salarié avec référence horaire occupant un poste identique dans l'entreprise (si elle est supérieure) majorée au moins de 10 %. Cette rémunération sera calculée au prorata en cas d'embauche, de départ ou d'absence non rémunérée en cours d'année."

R. GEORGE (UNGE) : quid de l'interprétation de "poste identique" ?

V. CHAVEROT : il existe une alternative dans cette disposition. Première partie de la phrase : la rémunération des salariés au forfait jours ne peut être inférieure à la rémunération minimale correspondant à leur classification. Deuxième partie de la phrase : ou à celle perçue par un salarié avec référence horaire occupant un poste identique dans l'entreprise (si elle est supérieure) majorée au moins de 10 %. Cette rémunération sera calculée au prorata en cas d'embauche, de départ ou d'absence non rémunérée en cours d'année.

D. TROUILLOT (CSNGT) : propose de supprimer la première partie de la phrase ...

S. GIRAULT (CFDT) : est du même avis.

P. GRONNIER (CFTC) : dans l'accord SYNTEC, il est écrit que "... Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie, sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise." Cette rédaction a le mérite d'être plus claire et pourrait être reprise dans l'accord de branche, de plus, l'accord SYNTEC a le mérite d'avoir été signé et étendu.

V. CHAVEROT : cette rédaction est différente, à la fois dans la rédaction et le sens.

F. DUVEAU (CFDT) : cette rédaction ne concerne que le salarié au forfait jours ... De plus, la notion de "poste identique" est gênante.

V. CHAVEROT : il faut savoir si cet article est une reprise de la loi, auquel cas il est contreproductif de rediscuter de dispositions légales. Il semble en réalité que la loi ne dise rien et que les partenaires sociaux ont carte blanche sur la question de la rémunération.

V. CHAVEROT : pourquoi s'attarder sur ce point ? Parce que pour d'autres forfaits comme le forfait en heures, il existe un système de rémunération qui équivaut à prendre en compte des heures supplémentaires qui sont intégrées, alors que pour le forfait en jours, ça n'existe pas.

V. CHAVEROT : les négociateurs qui ont fait cette proposition d'accord ont certainement voulu introduire, dans la première partie de la phrase, un plancher; un salarié en forfait jours ne peut pas percevoir une rémunération inférieure à celle correspondant à sa classification ...

A. BOUCHON (UNGE) : majorée de 10 % ...

V. CHAVEROT : puisque l'UNGE est à l'origine de cette rédaction, quid de sa modification pour bien la comprendre ?

R. GEORGE (UNGE) : "La rémunération mensuelle des salariés soumis à une convention de forfait jours ne pourra être inférieure à la rémunération minimale correspondant à leur classification majorée au moins de 10 %."

V. CHAVEROT : il s'agit donc de vérifier que la rémunération mensuelle plancher des salariés soumis à une convention de forfait jours correspond au moins à la rémunération de la classification + 10 %.

OU, à celle perçue par un salarié avec référence horaire pour un poste identique dans l'entreprise, si elle est supérieure ? Reste à savoir ce qui est "supérieure" ?

R. GEORGE (UNGE) : estime que cette phrase ne sert à rien ...

V. CHAVEROT : il semble que l'intention du rédacteur ait été de faire une espèce de double planchers (dans le sens favorable), c'est-à-dire, qu'a minima, c'est la classification + 10 %, mais la rémunération pourrait être supérieure si, dans l'entreprise, un collaborateur qui n'est pas au forfait jours mais qui occupe le même poste, a une rémunération supérieure.

C. DHOMBRES (UNGE) : il ne semble pas que les négociateurs aient eu cette idée en proposant cette rédaction. L'UNGE propose de revenir à la proposition du Ministère, c'est-à-dire une rémunération correspondant à la classification + 10 % et supprimer la deuxième partie de la phrase (à partir de "ou").

F. BUNOUF (SNEPPIM) : cette rédaction convient au SNEPPIM ...

D. TROUILLOT (CSNGT) : cette rédaction convient également à la CSNGT dans la mesure où s'en suivra la négociation sur la majoration des heures supplémentaires ...

P. GRONNIER (CFTC) : la CFTC (et la CFE-CGC) restent sur la rédaction de l'accord SYNTEC, soit une majoration de 20 % la base de la rémunération minimale correspondant à la classification.

S. GIRAULT (CFDT) : 10, 15 ou 20 % ? Reste à savoir combien d'heures de travail seront effectuées ? C'est à la lecture de l'accord en entier que la CFDT saura le taux de majoration elle propose.

G. NUGUES (FO) : FO s'aligne sur l'accord SYNTEC, soit une majoration de 20 %.

## CONCLUSION

la CMP constate que les propositions sont divergentes : une de 10 % de majoration pour le collègue employeur et l'autre de 20 % pour une majorité des organisations syndicales de salariés.

Décomptes des journées et demi-journées de travail et de repos sur l'année

L'article 2-3 prévoit que *"Est une journée ou demi-journée de travail celle qui, normalement travaillée, s'inscrit dans l'horaire habituel d'ouverture de l'entreprise ou celle, au-delà de l'horaire habituel d'ouverture de l'entreprise, dont l'employeur est préalablement prévenu par écrit qu'elle sera ouverte (indication étant faite de sa motivation par les nécessités de l'emploi)."*

*"L'autonomie dont dispose le salarié cadre ou le salarié non cadre défini à l'article 1 dans la fixation de ses horaires de travail ne lui permet cependant pas de fixer, à sa seule convenance, les jours sur lesquels il souhaiterait prendre des repos."*

*Les jours de repos doivent être posés par le salarié deux jours calendaires au moins avant la date envisagée. Dans tous les cas, ces jours devront permettre d'assurer la continuité de l'activité au sein de l'entreprise. A défaut, les dates de prise des jours de repos peuvent être imposées par la Direction sur motivation."*

S. CHATAIN : l'article D.3171-10 dit que "la durée du travail doit être décomptée chaque année par chaque salarié, par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées ..." Les partenaires sociaux sont donc libres d'en déterminer les modalités.

V. CHAVEROT : l'UNGE propose de décompter les journées et demi-journées ... C'est une modalité assez classique qui n'apporte rien de nouveau. Deux options : soit seules des journées entières sont décomptées dans le cadre du forfait jours, soit les partenaires sociaux introduisent la possibilité de décompter des demi-journées ?

B. AMBAL (FO) : soit la rédaction est affinée en ajoutant une notion de "temps maximum", soit la notion de "demi-journée" est supprimée.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : le SNEPPIM est favorable au principe de la demi-journée qui peut apporter une souplesse dans sa mise en œuvre, reste à cadrer ce qu'est une demi-journée (intégration ou pas de la pause du midi ?).

D. TROUILLOT (CSNGT) : la CSNGT est également favorable à l'introduction du principe de la demi-journée.

B. AMBAL (FO) : FO est défavorable au principe de décompte par demi-journée.

V. CHAVEROT : il faut comprendre que si une personne a un rendez-vous médical, elle ne pourra pas poser des demi-journées pour s'absenter !

N. BENYAMINA (CFTC) : la CFTC entend la proposition du collègue employeur, à savoir qu'elle est favorable au principe de décompte par demi-journée à condition de fixer un cadre (au-delà d'un certain nombre d'heures, la demi-journée devra déclencher une journée entière).

S. GIRAULT (CFDT) : même proposition que la CFTC...

V. CHAVEROT : quid du cadre d'une demi-journée de travail pour le collègue employeur ?

D. TROUILLOT (CSNGT) : il faut déterminer le minimum d'heures à prendre en compte au titre d'une demi-journée et au-delà, la demi-journée devient une journée.

A l'unanimité, les deux collègues sont d'accord pour dire que la durée à prendre en compte pour définir le principe de demi-journée se situe entre 3 et 5 heures.

V. CHAVEROT : ce décompte de demi-journées de travail n'est qu'une indication à faire figurer dans l'accord puisque le salarié au forfait jours est censé être autonome. Quid du décompte des demi-journées ou journées de repos ?

N. BENYAMINA (CFTC) : c'est le principe du forfait qui permet au salarié d'être autonome et de s'autogérer.

V. CHAVEROT : avec en même temps un lien de subordination qui doit permettre à l'employeur de pouvoir compter sur son salarié, sauf s'il est en repos. Il faut donc que les dispositions proposées par les partenaires sociaux soient adaptées à toutes les préoccupations.

Nouvelles propositions :

- la CFDT et FO proposent comme principe de demi-journée un temps de travail compris entre 3 et 5 heures effectué avant ou après la pause déjeuner ;

- l'UNGE propose un temps de travail compris entre 3 et 5 heures, quel que soit l'horaire (matin, pendant la pause déjeuner, après-midi) ;

- le SNEPPIM reste sur sa première proposition, à savoir un volume d'heures compris entre 3 et 5 heures, en sachant que ces dispositions ne serviront qu'à cadrer les éventuels abus ;

- la CSNGT : n'est pas d'accord pour que le volume d'heures compris entre 3 et 5 heures soit réparti sur la journée entière.

B. AMBAL (FO) : propose de rajouter "entre 3 et 5 heures consécutives"

S. GIRAULT (CFDT) : théoriquement, c'est le salarié qui demande à travailler une demi-journée ... La CFDT ne signera l'accord que s'il concilie vie familiale et vie professionnelle.

V. CHAVEROT : quid d'une proposition qui répondrait aux préoccupations de toutes les organisations ?

S. GIRAULT (CFDT) : la CFDT souhaiterait que le collège employeur explique l'intérêt d'introduire le décompte d'une demi-journée, qui, selon elle, ne sert à rien ?

C. DHOMBRES (UNGE) : c'est tout simplement pour encadrer et faciliter l'autonomie du salarié au forfait jours qui parfois, peut avoir besoin de ne travailler qu'une demi-journée en sachant que ce principe de demi-journée reste exceptionnel.

V. CHAVEROT : il faut bien avoir à l'esprit que dans le cadre des jours de repos, le salarié peut poser jusqu'à deux jours de repos calendaires et qu'il ne s'agit pas de congés payés.

S. GIRAULT (CFDT) : si ce principe de demi-journée est exceptionnel, quid de l'intérêt qu'il figure dans l'accord ?

C. DHOMBRES (UNGE) : ça nécessite d'être évoqué dans l'accord même si ça n'arrive jamais ou que ça se passe très bien.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : la notion de demi-journée est une souplesse aussi bien pour le salarié que pour l'employeur et reste plus simple à gérer.

N. BENYAMINA (CFTC) : en théorie, comme le salarié au forfait jours est autonome, il est en mesure de gérer le nombre de journées travaillées. Quid de l'utilité de raisonner pour un salarié au forfait comme s'il c'était un salarié lambda ? Il ne s'agit pas de s'éloigner de l'objet premier de l'accord et de vouloir trop réglementer le forfait jours.

V. CHAVEROT : en résumé, la CFTC et la CFDT reviennent donc sur le principe même de décompter le temps de travail en demi-journée.

C. DHOMBRES (UNGE) : à l'inverse, qu'en est-il si le salarié n'a besoin qu'une demi-journée de repos ? Pourquoi gérer la demi-journée de repos et pas la demi-journée de travail ?

N. BENYAMINA (CFTC) : peu importe puisque le salarié est au forfait et qu'il est autonome, c'est en accord avec son employeur.

C. DHOMBRES (UNGE) : ne voit pas où la difficulté en prenant comme unité de compte quelque chose de plus fin que la journée ?

Les jours travaillés sont censés être comptés tous les mois et tous les semestres, il faut revoir les jours complémentaires censés être accordés pour que le salarié puisse remplir ses missions dans les meilleures conditions possibles. Pourquoi ne pas se donner la possibilité d'avoir une unité de comptage plus fine à partir du moment où elle favoriserait une certaine souplesse du temps de travail du salarié lui permettant de s'adapter aux contraintes de son emploi du temps, des chantiers, des clients ... Il ne s'agit pas de refaire des règles de fonctionnement, mais que ça reste une exception, sans pour autant se priver de cette finesse de comptage.

D. TROUILLOT (CSNGT) : aucun consensus n'étant possible, la CNSGT propose d'abandonner l'idée de la demi-journée.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : le SNEPPIM reste sur la notion de demi-journée.

C. DHOMBRES (UNGE) : à partir du moment où l'employeur et le salarié se font confiance pour le décompte des journées, l'UNGE ne voit pas pourquoi le principe de demi-journée ne pourrait pas s'instaurer. L'UNGE reste donc favorable au décompte à la demi-journée.

S. GIRAULT (CFDT) : la CFDT est provisoirement favorable au décompte à la journée.

N. BENYAMINA (CFTC) : la CFTC est favorable au principe de décompte à la journée.

B. AMBAL (FO) : FO est également favorable au principe de décompte à la journée.

R. GEORGE (UNGE) : se demande, en cas d'accident d'un salarié au forfait, s'il est considéré ou pas comme accident du travail ?

N. BENYAMINA (CFTC) : pour l'avoir mis en place dans son entreprise, tout salarié au forfait qui s'absente pour autre chose qu'une mission déclare son absence et ce, pour une question d'assurance.

## CONCLUSION

La CMP constate que les partenaires sociaux ont avancé dans la négociation, cependant, en l'absence de consensus sur le décompte des journées et demi-journées de travail et de repos sur l'année, elle renvoie ce point à la sous-commission "Toilettage".

## V. TEMPS DE DÉPLACEMENT

### DÉCISION

La CMP renvoie la négociation sur les temps de déplacement à la réunion du 22 septembre 2016.

## VI. ALLOCATION DE FIN DE CARRIÈRE : RESTITUTION DES DONNÉES D'HUMANIS PAR L'UNGE

### DÉCISION

La CMP renvoie l'allocation de fin de carrière à la réunion du 22 septembre 2016.

## VII. NÉGOCIATION SUR LES COTISATIONS PRÉVOYANCE/SANTÉ : RESTITUTION DE LA CPGRP DU 03 MAI 2016

F. BUNOUF (SNEPPIM) : la question porte essentiellement sur les réserves chez HUMANIS au titre du régime de branche. Aux dires du juriste, en l'absence de recommandation, le protocole de transfert de ces réserves sera inopérant, mais il ne garantit en rien la capacité à les récupérer.

L'idée c'est de ne pas faire d'appel d'offres et HUMANIS reste l'assureur de la branche au risque qu'elle se fasse retoquer pour avoir mis en place une recommandation déguisée sans appel d'offres avec un risque pénal. Le juriste et l'actuaire ont donc préconisé de faire un appel d'offres, ce qui permettra de sécuriser un peu mieux les réserves.

La CPGRP a suggéré de travailler sur les taux de cotisations des six prochains mois pour diminuer les réserves. C'est d'ailleurs la position du SNEPPIM depuis un certain temps qui préconise un appel d'offres avec HUMANIS en tête, sous réserve de discuter avec lui des cotisations "isolé" et "famille" et des garanties.

La position de l'UNGE c'est plutôt de s'opposer à un appel d'offres et à une recommandation et de préconiser un arrangement avec HUMANIS.

Il faut savoir que l'appel d'offres permettra à la branche de continuer à piloter les régimes.

Enfin, même si le protocole dans le cadre de la gestion des réserves n'est pas très sécurisant, tout le monde a été d'accord pour dire qu'il fallait le signer.

D. TROUILLOT (CSNGT) : la position de la CSNGT est quasiment la même que celle du SNEPPIM. Il faut effectivement piocher dans les réserves, signer le protocole même s'il ne garantit pas forcément le devenir des réserves et lancer l'appel d'offres et c'est la décision que la CMP doit prendre aujourd'hui.

F. DUVEAU (CFDT) : pour avoir suivi de près et de loin les négociations, la CPGRP a dépensé beaucoup d'énergie, il a fait appel à un actuaire, un juriste sauf que ce dernier a toujours conseillé la branche sur ce qu'elle ne devait pas faire plutôt que sur ce qu'elle devait faire. Puisque l'actuaire et HUMANIS ne s'entendent pas, il aurait au moins fallu que l'actuaire et le juriste s'accordent sur certains points. De plus, les propos tenus par le juriste sont souvent incompréhensibles. Depuis le temps qu'elle se réunit, la CPGRP en est toujours au même point, recommandation ou pas ? Aucune orientation ne lui a été donnée.

En l'état actuel des réflexions de la CPGRP, la CFDT doute être en mesure de prendre une décision claire.

R. GEORGE (UNGE) : l'UNGE rejoint la position du SNEPPIM ...

F. BUNOUF (SNEPPIM) : rappelle que le juriste a bien précisé qu'en l'absence de recommandation, le protocole technique et financier ne permettra pas le transfert des réserves.

V. CHAVEROT : les points problématiques concernent les réserves et la modification des taux de cotisation en prévoyance. L'autre sujet de discussion porte sur l'appel d'offres et la recommandation. Quid des propositions pour faire diminuer les réserves ?

S. GIRAULT (CFDT) : la CPGRP devait faire une étude sur la diminution des cotisations prévoyance pour 2016 et l'actuaire devait évaluer le régime dans les années à venir pour trouver un taux de cotisation à l'équilibre.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : ce qui a été fait ...

V. CHAVEROT : la question est donc de savoir si la CMP est en mesure de prendre une décision aujourd'hui en sachant que réunion de la CPGRP du 03 mai dernier devait le permettre ?

S. CHATAIN : l'actuaire a bien demandé tous les documents à HUMANIS, sauf que l'arrêté des comptes qui doit être fourni par l'opérateur ne le sera que dans le courant du mois de juin.

V. CHAVEROT : comme la CMP n'a pas d'éléments pour prendre une décision, la conclusion est de couper court à toute négociation.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : au vu du montant de la réserve, même en divisant par deux les taux de cotisation, la branche ne prendrait aucun risque. Soit la CMP veut prendre une décision, soit elle ne le veut pas et dans ce dernier cas, le SNEPPIM quitte la séance.

La proposition du SNEPPIM est de diviser les taux de cotisations en prévoyance par deux pour les six prochains mois. Les réserves en prévoyance s'élèveront à 2.500.000 € en fin d'année et même en économisant 1 000 000 € de cotisations, le régime sera encore largement excédentaire.

N. BENYAMINA (CFTC) : lors de la dernière CPGRP, la CFTC a demandé à HUMANIS d'étudier une amélioration des prises en charge et le document aurait du être présenté en CMP.

S. GIRAULT (CFDT) : la CFDT avait approuvé la baisse des cotisations à condition que les prestations soient revues à la hausse et que les prestations en prévoyance pour les non cadres s'alignent sur celles des cadres.

D. TROUILLOT (CSNGT) : la CSNGT est du même avis que le SNEPPIM ...

C. DHOMBRES (UNGE) : l'UNGE n'a aucun avis à donner. A la base, elle était contre le fait de toucher aux réserves, elle ne sait pas si, aujourd'hui, cette position a évolué.

N. BENYAMINA (CFTC) : le collège salarié semble plutôt partagé quant à la proposition de faire baisser les réserves. La CFTC n'y est pas défavorable à condition de trouver les bons curseurs comme l'amélioration des prestations en santé et la baisse des cotisations en prévoyance.

B. AMBAL (FO) : la proposition de FO, c'est une baisse des cotisations prévoyance de 20 % et une hausse des prestations.

S. GIRAULT (CFDT) : la CFDT accepte que les cotisations en prévoyance baissent à la condition que les prestations augmentent, notamment que celles des non cadres se rapprochent de celles des cadres.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : il faut savoir qu'aujourd'hui, le régime frais de santé est déficitaire et donc, si les prestations augmentent, les cotisations augmenteront également. Quant à la prévoyance et notamment à la demande de la CFDT, l'écart entre les cadres et les non cadres est effectivement important et n'est pas forcément justifié, par contre, il est impossible d'évaluer l'incidence que l'alignement des non cadres sur les cadres pourrait avoir. Le SNEPPIM est prêt à discuter de cette proposition une fois qu'HUMANIS aura apporté des éléments sur ce sujet.

S. GIRAULT (CFDT) : après avoir interrogé Mme BAHIER d'HUMANIS au cours de la suspension de séance, celle-ci fait savoir à la CMP qu'elle ne souhaite pas envoyer par mail les résul-

tats de son travail, par contre, elle se tient à la disposition de la commission pour échanger par téléphone.

V. CHAVEROT : propose qu'HUMANIS envoie quand même le document et que la commission en discute par téléphone.

N. BENYAMINA (CFTC) : revient sur le régime santé pour lequel, la CPGRP a demandé à HUMANIS qu'il mesure l'impact d'une hausse des prestations, la proposition de la CFDT est donc sous réserve de la réponse de l'opérateur.

Intervention téléphonique de Lorraine BAHIER d'HUMANIS

Objet : simulation de la baisse des cotisations et de la hausse des prestations en prévoyance.

Réponse d'HUMANIS : suite à la CPGRP du 03 mai dernier, HUMANIS confirme l'analyse juridique qui a été faite. Un fonds d'actions sociales a été mis en place dans le protocole technique et financier à hauteur de 40 000 € pour la prévoyance et de 60 000 € pour la santé, soit 100 000 € au global.

- Prévoyance : il présente un compte de résultat technique de 96 % (même s'il s'est un peu dégradé par rapport aux autres années, il reste à l'équilibre).

HUMANIS propose donc de mettre un taux d'appel à 80 % pour être vraiment attractif, ce qui créera un déficit, mais la réserve est suffisante pour le financer.

- Santé : le prévisionnel était à 106 %, mais il est plutôt à 109 %, ce qui se justifie puisque la partie optique est importante et qu'il faut étudier ce poste sur deux ans.

En ce qui concerne l'amélioration des garanties en prévoyance, l'idée était d'harmoniser le régime entre les non cadres et les cadres et la première idée d'HUMANIS et de l'OCIRP consisterait à travailler sur les montants des rentes éducation qui sont déjà plus qu'élevés chez les géomètres. La proposition est donc d'augmenter les minimas en les passant à 3 100 €, 4 600 € et 6 200 € pour les études supérieures par an, un minimum de 3 100 €/an pour la rente de conjoint et de laisser la rente handicap en l'état.

F. BUNOUF (SNEPPIM) : quid du montant des réserves en prévoyance au 31/12/2015 pour savoir si le taux de 50 % est applicable ou pas ?

L. BAHIER : elles ont augmenté puisque les réserves de l'OCIRP ont été rajoutées..... 3 548 276 € (et 3 284 701 € en santé). Lorraine BAHIER renvoie la CMP aux pages 34 et 35 qui correspondent aux observations de l'actuaire. Quant à la question du SNEPPIM sur l'abaissement de 50 %

des taux de cotisations, elle n'avait pas prévu d'y répondre aujourd'hui, c'est une réponse qui se travaille.

La dernière CPGRP lui a demandé de travailler sur un taux d'appel qui remettrait, de manière attractive, le régime prévoyance, c'est-à-dire, qu'il soit en dessous du taux technique (ce qui est le cas avec les 80 % annoncés) et d'améliorer les garanties pour essayer d'harmoniser les non cadres et les cadres. HUMANIS a donc bien répondu à la feuille de route de la CPGRP ; maintenant, si la branche veut retravailler sur un taux d'appel inférieur, elle réinterrogera la Direction Technique.

V. CHAVEROT : HUMANIS a donc rempli la feuille de route qui lui a été donnée par les partenaires sociaux, quid de cette feuille de route ?

L. BAHIER : cette feuille de route a été faite en face à face en CPGRP ...

V. CHAVEROT : demande si HUMANIS peut présenter à la CMP un document de simulation qui prenne à la fois en compte une baisse des cotisations et une hausse des prestations ?

L. BAHIER : le document est simple, il s'agit d'un taux d'appel à 80 % et des augmentations des garanties dans le cadre des rentes. Il n'existe rien de plus formel ... Aujourd'hui, au regard de la liste des personnes bénéficiant de rente éducation, il y en a peu, mais certaines ont des minimas ridicules. Si la commission décide de faire un effet rétroactif, c'est-à-dire d'améliorer les garanties de manière rétroactive, il suffit de prendre la liste des sinistres et de remplacer les garanties. Maintenant, il est impossible de prédire de l'avenir ; le compte de résultat de l'OCIRP qui est à 50 % passera à 70 ou 75 %.

S. GIRAULT (CFDT) : quid des garanties décès pour lesquelles il y a un delta entre les non cadres et les cadres ?

L. BAHIER : la garantie décès des non cadres peut être augmentée, mais il faut que la Direction Technique d'HUMANIS en calcule le coût réel et donne une réponse officielle.

S. GIRAULT (CFDT) : demande si la CMP peut signer un accord dès à présent et avoir la validation d'HUMANIS ensuite ? Le collègue salarié ne validera pas la baisse des cotisations si les prestations n'augmentent pas.

L. BAHIER : comprend bien la problématique de la branche, mais il faut quand même qu'elle en connaisse le coût. Si la CMP valide la rente éducation, le taux d'appel et l'aménagement du capital décès, HUMANIS enverra sous 48 heures une simulation du coût.

S. GIRAULT (CFDT) : propose d'ouvrir l'accord à la signature jusqu'à la réponse d'HUMANIS...

Résumé de la demande de la CMP à HUMANIS : simulation pour le régime prévoyance dans le cadre d'une baisse des cotisations de 20 % et de 50 % (pour les six prochains mois), d'une augmentation des prestations de 10 % pour les non cadres et le coût d'une harmonisant des garanties décès pour les cadres et les non cadres + simulation à compter du 1er janvier 2017 en tenant compte d'un léger déficit.

Conclusion : la majorité des partenaires sociaux souhaite trouver un accord aujourd'hui, mais deux scénarii se profilent : l'un vise à "taper" dans les réserves et l'autre, à prendre en compte le montant de ces réserves, tout en étant sur une vision à plus long terme.

Une ébauche d'accord consensuel se dessine entre la CFDT, la CFTC, la CFE-CCGC, FO, le SNEPPIM, la CSNGT et l'UNGE (sous réserve d'une contre proposition pour l'UNGE) sur une baisse du taux de cotisation de 50 % sur les six prochains mois en prévoyance et une hausse des prestations visant à réduire au maximum l'écart entre cadres et non cadres.

## DÉCISION

**La CMP prend acte qu'HUMANIS rédigera une trame d'accord avec la perspective d'une signature avant le 07 juillet 2016. Le protocole de transfert des réserves sera également ouvert à la signature jusqu'au 07 juillet prochain.**

**La CMP informe les partenaires sociaux que l'accord est conditionné à certaines informations qui seront transmises ultérieurement par HUMANIS, c'est pourquoi, il est fondamental que toutes les organisations aient connaissance en même temps, à la fois des informations et à la fois des réactions des unes et des autres et ce, pour permettre de garantir la loyauté des négociations.**

**Toutes les réactions des organisations se feront par courriel avec copie à la Présidente.**

**La CMP poursuivra la négociation afin de trouver un accord le vendredi 17 juin 2016 à 9h30 par visioconférence.**

RELE

## VIII. PRÉPARATION DE LA SOLLICITATION D'UN EXPERT DE LA DGT

### DÉCISION

La CMP renvoie la préparation de la sollicitation d'un expert de la DGT à une date ultérieure.

## IX. QUESTIONS DIVERSES

### 1. Interprétation de l'article 1.2 de la CCN (Champ d'application)

*"Cette convention collective a pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les cadres, techniciens et employés dans les cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres d'imagerie métrique et Experts Fonciers (Code NAF n° 74-2B).*

*Sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.*

*Elle s'applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l'étranger sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'Education Nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité."*

S. GIRAULT (CFDT) : la CFDT souhaite que la CMP interprète de manière plus précise la phrase suivante : *"Sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant."* Il semble que les partenaires sociaux aient une interprétation différente de celle de la CFDT.

V. CHAVEROT : des échanges et un débat ont déjà eu lieu sur ce point et l'ensemble des organisations, à l'exception de la CFDT et de la CGT (par mandat) avait considéré, par application, que le SYNATPAU n'était pas un *"organisme syndical créé par les conditions citées par la CCN"*. Il avait été mentionné que l'UNGE restait à l'écoute d'éléments qui pourraient permettre de revoir cette appréciation.

De fait, le SYNATPAU a transmis à toutes les organisations des éléments complémentaires qui sont à l'origine de la création du syndicat.

V. CHAVEROT : comme il va falloir du temps pour interpréter cette disposition de la CCN, la Présidence propose de commencer par ce point à la prochaine CMP, en sachant que toutes les organisations auront préalablement préparé une proposition d'interprétation.

## DÉCISION

La CMP renvoie l'interprétation de l'article 1.2 de la Convention Collective Nationale relatif au champ d'application à la réunion du 22 septembre 2016.

### 2. Accord du 29 octobre 2015 relatif aux périodes d'essai

## DÉCISION

La CMP prend acte qu'une erreur de plume s'est glissée dans la rédaction de l'accord relatif aux périodes d'essai. Après correction, il s'agit désormais de prendre en considération le coefficient 450 (et non le coefficient 364) pour le niveau III échelon 3.

La CMP est informée que le relevé de conclusions de la présente commission et l'accord rectifié seront envoyés à la DGT.

### 3. Validation du contrat de génération de l'entreprise SINTEGRA

S. GIRAULT (CFDT) : la CFDT désapprouve que ce point soit mis à l'ordre du jour, le document étant arrivé tardivement à l'APGTP. Elle propose plutôt qu'une Commission Paritaire de Validation des Accords Collectifs spécifique traite ce point.

N. BENYAMINA (CFTC) : propose juste de parcourir le contrat pour que la commission donne un avis.

## DÉCISION

La CMP renvoie la validation du contrat de génération de l'entreprise SINTEGRA à la réunion du 22 septembre prochain.

## X. ORDRE DU JOUR DE LA CMP DU 22 SEPTEMBRE 2016

I. Approbation de l'ordre du jour

II. Adoption du relevé de conclusions de la CMP du 08 juin 2016

III. Interprétation de l'article 1.2 de la CCN

IV. Point sur les travaux des sous-commissions et de la CPNEFP

V. Suite des négociations sur les forfaits jours

VI. Temps de déplacement

VII. Allocation de fin de carrière

VIII. Droit syndical

IX. Point sur les augmentations de salaire

X. Plan de communication et planning des commissions 2017

XI. Questions diverses

XII. Ordre du jour de la CMP du 20 octobre 2016

RELEVÉ DES DÉCISIONS CMP 8 JUIN APPROUVÉ 22 SEPTEMBRE 2016