

**COMPTE-RENDU DE LA CPPNI DE LA BRANCHE SDLM
DU VENDREDI 5 FEVRIER 2021**

Présents :

CFDT	M. DELAVANT
CFTC	M. VAN CRAEYENEST
CFE-CGC	M. MICHALSKI M. RENAULT
FO	Mme CAPART M. MAZEAU M. TOUR
FNAR	M. GRAND-CLEMENT
DLR	M. LAPERT Mme NGUYEN SUC
SEDIMA	Mme BIGOURET Mme FRADIER Mme MACOINE
Secrétariat de la CPPNI	Mme PERUS
<u>Excusés :</u>	
CFDT	Mme BASSEN
CFE-CGC	M. NOLF
<u>Invitée :</u>	
CAPS Actuariat	Mme BOGUREAU

Compte-tenu du contexte sanitaire, la réunion se tient par visio conférence via Teams.

1. Validation du projet de compte-rendu de la CPPNI du 11.12.2020

En l'absence de remarques, le compte-rendu est validé en l'état.

2. Procédures de co-recommandation en santé et en prévoyance : mise en place des règles et critères

Le secrétariat de la CPPNI a communiqué aux partenaires sociaux un document élaboré par Mme Bogureau en vue de la réunion de ce jour consacrée à **l'étape 1 de la mise en concurrence : mise en**

place des règles de la mise en concurrence. Ce document fait état des points à valider par les partenaires sociaux pour l'élaboration du cahier des charges.

Concernant l'organisation de la mise en concurrence, Mme Bogureau rappelle les éléments validés de calendrier lors de la précédente CPPNI :

- Mise en concurrence de manière concomitante en santé et en prévoyance
- Choix de(s) organisme(s) assureur(s) avant l'été
- Publication de la mise en concurrence au plus tard début avril

I. Organisation de la mise en concurrence

- Commission paritaire spéciale de suivi

Cette commission doit être composée à minima d'un représentant pour chaque organisation syndicale et patronale. Mme Bogureau précise que le choix des organismes retenus demeure du ressort exclusif de la CPPNI. La CPPNI décide de ne pas constituer de sous-commission.

- Accompagnement

La CPPNI peut se faire assister d'un ou plusieurs experts. Mme Bogureau rappelle les règles de déontologie et de conflits d'intérêt. La CPPNI souhaite solliciter l'accompagnement de Maître Magali Delteil, avocate qui avait eu la charge de la précédente procédure de mise en concurrence.

En outre, concernant l'actuaire, la CFDT, la CFE-CGC et FO font part de leurs réserves vis-à-vis de la capacité de conseil de Mme Bogureau. De plus, FO remarque que le choix de l'actuaire intervient une fois la procédure de co-recommandation entamée. Après échanges et au vu des délais, la CPPNI décide de se faire accompagner par Mme Bogureau, actuelle actuaire de la branche.

- Nombre de lots : 1 seul lot prévoyance + santé ou 2 lots

La CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO penchent pour 1 lot unique, cela étant avantageux au niveau tarifaire.

La délégation patronale propose 2 lots dans un objectif d'ouverture à la concurrence. Le SEDIMA ajoute que cela est en faveur de rassembler le plus largement possible les entreprises de la branche. De plus, cela pourrait permettre aux entreprises de conserver éventuellement leur organisme assureur. Elle précise que cela n'empêche pas un organisme de candidater sur la santé et sur la prévoyance. La FNAR se fait préciser auprès de Mme Bogureau que définir 1 lot limiterait le nombre de candidats, eu égard notamment du régime de branche en prévoyance et ses spécificités (mensuel avec une franchise limitée). 2 lots permettraient aussi pour DLR de se donner les chances d'avoir les meilleurs dans chaque catégorie.

Après échanges, la CPPNI décide de retenir 2 lots et 2 cahiers des charges.

L'avis d'appel à la concurrence doit comporter les conditions de recevabilité, d'éligibilité, les critères d'évaluation et leur pondération ainsi que le nombre maximum d'organismes susceptibles d'être recommandés.

- Nombre maximum d'assureurs recommandés

Sur ce dernier point, la CPPNI décide de recommander au maximum 3 organismes.

Les représentants des organisations de salariés, suivants des régimes de co-recommandation pour le compte d'autres branches professionnelles, précisent que par souci de gestion, retenir 2 organismes

serait idéal. La CFDT ajoute qu'au vu du nombre de salariés de la branche, il serait peu pertinent de retenir le nombre maximum de 3 organismes.

Le SEDIMA précise que le chiffre de 3 s'applique davantage au lot santé en raison du faible nombre de salariés couverts en complémentaire santé.

II. Conditions de recevabilité

Critères à valider / compléter

Principaux points à valider

- **Fixer les conditions de recevabilité des candidatures** : les candidatures qui ne respectent pas les critères de recevabilité ne sont pas étudiées

Exemple de critères de recevabilité dans l'hypothèse 2 lots (seul le a et b sont indispensables)

- Ette adressée en au plus tard le JJMMAAA à 99H à XXX sous enveloppe cachetée** « à l'attention XXX » contenant **X exemplaires papier** de la réponse rédigée en français et **une version sur support électronique**. Il est demandé aux organismes intéressés de répondre à toutes les questions du présent cahier des charges en respectant l'ordre des réponses et en reprenant le numéro de la question pour chaque réponse. Toute réponse arrivée après la date limite et/ou incomplète ne sera pas étudiée.
- Accepter les conditions de la mise en concurrence** rappelées dans le cahier des charges;
- Accepter d'assurer le/ les régime(s) selon les conditions visées dans l'Accord (notamment taux de cotisations, prestations)** : important: décider si les prestations et les cotisations sont imposées ou s'il est demandé aux organismes assureur de retarifier le régime.
- Accepter de fournir au Comité paritaire de gestion l'ensemble des éléments nécessaires au suivi et au pilotage technique du régime dans le respect des obligations de la CNIL et du Règlement Général de Protection des Données ;
- Pour l'assurance du lot 1 prévoyance, **en cas de résiliation avec reprise des engagements par un autre organisme, accepter le transfert de l'ensemble des engagements avec transfert des provisions**, suite à validation par la commission paritaire
- Pour l'assurance du lot 1 prévoyance, **en cas de résiliation, accepter le transfert de la provision pour égalisation et de l'ensemble des réserves (yc fonds HDS)**;
- Pour l'assurance du lot 2 santé, **accepter la reprise de l'ensemble des anciens salariés adhérant au régime au JJMMAAA** ;
- Pour l'assurance du lot 2 santé, **en cas de résiliation, accepter le transfert de l'ensemble des réserves (yc fonds HDS)** ;
- Accepter l'audit des comptes et de la gestion par le/ les conseils choisis par la commission paritaire;

Les a. et b. sont indispensables.

Concernant le c., la délégation patronale fait part de sa position : plafonner les taux de cotisations à ceux actuellement en cours, étant précisé qu'ils sont fonction des conditions réglementaires en vigueur.

Mme Bogureau conseille de retenir le d. et le i.

Sur les transferts, la délégation patronale exprime son souhait de ne pas imposer le transfert des provisions. Toutefois, elle se positionne pour un transfert de l'ensemble des réserves.

Concernant le taux de prise en charge pour les différentes garanties, Mme Bogureau confirme, à la suite d'un travail de benchmark demandé par le SEDIMA, que ceux attrait à l'hospitalisation, sont relativement bas et qu'il serait par conséquent opportun de les augmenter.

III. Critères d'éligibilité

La CPPNI valide les critères d'éligibilité suivants :

- Être agréé pour pratiquer les branches d'assurance 1,2 et 20 > dans l'objectif d'éviter les candidatures de courtiers.
- Avoir un taux de couverture de marge de solvabilité supérieur ou égal à 150% (base 31/12/Nen solvabilité 2) > selon le taux de solvabilité du groupe en 2019, compte tenu que les comptes 2020 n'étant pas encore clôturés et vont être impactés par la Covid. En outre, il est convenu d'une rédaction sécuritaire concernant la solvabilité 2020.

Pour les autres critères, la délégation patronale indique reprendre ceux fixés lors de la précédente mise en concurrence, à savoir :

- Avoir un chiffre d'affaires annuel en prévoyance collective / en santé collective supérieur à 200 millions d'€
- Assurer un nombre de personnes protégées en santé collective supérieur à 500 000,
- Accepter les conditions du cahier des charges.

IV. Critères d'évaluation et pondération

Exemple

Critères d'évaluation & hiérarchisation ou pondération

- **Fixer les critères d'évaluation et pondération: exemple** (rappel : c'est la note qui permet de classer les organismes donc les critères et la pondération sont très important)

CRITERES ASSURANCE	LOT 1 Prévoyance	LOT 2 Santé
A – Assurance	40%	40%
A1 - Chargements et frais d'assurance	20%	25%
A2 - Modalités de rémunération des provisions et réserves Assiette de rémunération Taux de distribution	25%	20%
A3 - Conditions de distribution des excédents (clauses de participation aux résultats)	15%	5%
A4 - Reporting permettant le pilotage du régime dans une totale transparence	10%	15%
A5 - Capacité à assurer le suivi technique et commercial des entreprises adhérentes et de répondre aux demandes spécifiques des adhérents, notamment le suivi commercial	10%	20%
A6 - Conséquences de la résiliation (délais, conditions de transfert des provisions, produits financiers)	20%	15%
CRITERES GESTION	LOT 1	LOT 2
B - Offre de gestion	35 %	50 %
B1 - Chargements et frais de gestion	45 %	25%
B2 - Qualité et rapidité de la gestion des remboursements / prestations	10%	10%
B3 - Services proposés (plateforme conseil, réseaux, prévention ...)	5%	30%
B4 - Capacité à gérer les adhésions dans le contexte particulier du régime et à mettre en œuvre le régime	10 %	10 %
B5 - Organisation, accessibilité, effectif des équipes dédiées à la gestion du régime	5%	5%
B6 - Capacité à fournir toute statistique ou extraction d'information relative aux adhérents, prestations, cotisations et à gérer les spécificités du régime	25 %	20 %
-		
CRITERES GESTION FINANCIERE	LOT 1	LOT 2
C - Offre de gestion financière	25 %	10 %
C1 - Historique de performances sur 10 ans de l'actif de référence dans lequel seraient investis les fonds	50%	50%
C2 - Frais de gestion financière	25%	25%
C3 - Taille et composition de l'actif de référence dans lequel seraient investis les fonds	25%	25%
NOTE GLOBALE	100%	100%

En complément des critères indiqués par Mme Bogureau, la délégation patronale souhaite faire figurer les critères suivants :

- Interlocuteurs dédiés à la branche
- Réactivité des interlocuteurs
- Equipe commerciale qui connaît et applique les accords de branche
- Connaissance des régimes de branche
- Maillage territorial
- Frais de gestion en fonction des services des assureurs

Les organisations de salariés sont favorables à un seul compte de résultats.

Sur ce dernier point, la CFDT souligne l'importance de la question du reporting, qui permet un bon pilotage du régime. Il revient à la CPPNI de nommer un apériteur parmi les organismes co-recommandés.

La délégation patronale indique avoir réfléchi à la possibilité d'un compte de résultats par organisme co-recommandés, avec une consolidation réalisée par un actuaire.

V. Cahier des charges de la mise en concurrence

La CPPNI valide les éléments suivants pour inscription dans le cahier des charges :

- **Transferts des provisions**
- Durée maximale de la recommandation : **5 ans, à partir du 1^{er} janvier 2022.**
- Assiette et structure des cotisations : **maintien de l'existant**
- Garantie de taux : **3 ans**
- Objectifs de sécurité et de qualité recherchés : **maillage territorial, interlocuteurs dédiés, référent branche identifié**
- **HDS de branche.** La CFDT invite à vérifier qu'il est possible de mener des actions sur le HDS prévoyance et frais de santé.
- Porter à la connaissance de la CPPNI **toute communication à l'encontre des entreprises et s'engager à prendre en considération les délibérations de la CPPNI**
- Interdiction de demander des **questionnaires santé**
- Initiative de l'assureur en matière de **recouvrement de cotisations**
- Interdiction pour les organismes co-recommandés **de proposer d'autres produits** sauf accord de la branche
- Interdiction **d'utiliser les fichiers de la branche** pour faire de la prospection commerciale
- **Validation des comptes chaque année par la CPPNI**

En outre, la CPPNI valide les documents à joindre au cahier des charges :

- Rapport d'opportunité (lettre de motivation)
- Perspectives de développement du chiffre d'affaires. Si au bout des 3 ans, les organismes assureurs n'ont pas atteint 50% de leur objectif, la CPPNI se réserve le droit de rompre leur convention.
- Nombre d'entreprises relevant du secteur de la CCN

VI. Autres points à valider

- Supports pour publication de l'avis de la mise en concurrence.

Conformément au code de la Sécurité sociale, la CPPNI valide la publication de l'avis dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales (**Petites affiches**) et dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances (**Argus de l'assurance**).

- Coût de la mise en concurrence

La CPPNI prévoit que les frais soient pris en charge par les organismes retenus.

Afin d'être en mesure de publier l'avis de la mise en concurrence au 1^{er} avril, il est demandé au secrétariat de prendre attache avec les experts désignés par la CPPNI afin qu'ils puissent travailler à une trame de cahier des charges selon les critères retenus.

La CPPNI valide le fait de travailler par e-mail sur les documents.

3. Convention de labellisation et de protocole technique et financier : retour de Malakoff Humanis

A la suite de la CPPNI du 11.12.2020, le secrétariat de la CPPNI a adressé les projets de convention de labellisation et de protocole technique et financier à Malakoff Humanis.

Par mail en date du 21 janvier, Malakoff Humanis a fait part de son retour en intégrant des modifications et observations de ses directions juridique et technique.

Concernant le projet de PTF, Malakoff Humanis a procédé à une mise à jour des réserves et fonds DES au 31/12/2019. De plus, sur ce même projet, l'organisme a revu en profondeur l'article 1.2.5 relatif à la résiliation de la convention. Malakoff Humanis indique, d'une part, qu'il lui est impossible de transférer les réserves en l'absence de nouvelle labellisation ou recommandation, et, d'autre part, que ce transfert ne peut s'envisager qu'au pro rata pour tenir compte de l'éventualité de conservation d'une partie du portefeuille. Par cette rédaction, Malakoff Humanis ne considère pas que les réserves appartiennent à la branche. Pour le SEDIMA, par cette rédaction, Malakoff Humanis ne cherche pas tant à conserver les réserves qu'à s'assurer de ne pas créer de précédent.

En désaccord avec cette vision de Malakoff Humanis et compte-tenu de la procédure de co-recommandation en cours, les membres de la CPPNI conviennent de ne pas signer la convention de labellisation et le protocole technique et financier.

En outre, le SEDIMA s'assure auprès de Mme Bogureau que Malakoff Humanis ne puisse pas utiliser les réserves, sans accord de la branche.

Le secrétariat envoie un courrier à Malakoff Humanis pour lui indiquer la position de la CPPNI.

4. Comptes prévoyance 2019 : point d'étape sur les discussions avec AG2R suite au courrier de la CPPNI du 11.12.2020

A la suite de la CPPNI du mois de décembre, les partenaires sociaux ont adressé un courrier à AG2R pour les informer que les résultats de l'audit mené par Mme Bogureau ne permettent pas de justifier les régularisations négatives et par conséquent, de valider les comptes 2019 prévoyance. En outre, les partenaires ont demandé la restitution des régularisations de cotisation dans les comptes 2019 du régime mutualisé et a invité AG2R à se rapprocher de Mme Bogureau pour trouver une issue à cette situation.

Mme Bogureau indique aux partenaires sociaux avoir rencontré AG2R le 27 janvier et avoir proposé la règle suivante :

- **Sommes financées par le compte de résultat de la branche**

Ecart entre les cotisations émises portées au crédit du compte et les cotisations encaissées par AG2R lorsque AG2R justifie avoir mis en œuvre les actions nécessaires au recouvrement des cotisations (cf. lettre recommandée AR, déclaration de créances au passif des procédures collective etc.) dans le délai permettant le recouvrement (avant le délai de prescription, dans le délai de déclaration de créances s'agissant des procédures collectives). En contrepartie les sommes recouvrées alimentent le compte de résultat de la branche.

- **Sommes financées par AG2R**

Ecart entre les cotisations émises portées au crédit du compte et les cotisations encaissées par AG2R lorsque AG2R ne justifie pas avoir mis en œuvre les actions nécessaires au recouvrement des cotisations (cf. lettre recommandée AR, déclaration de créances au passif des procédures collective etc.) dans le délai permettant le recouvrement (avant le délai de prescription, dans le délai de déclaration de créances s'agissant des procédures collectives). En contrepartie si l'AG2R met en œuvre des actions hors délais, les sommes recouvrées sont conservées par AG2R.

Mali de cotisation non justifiés par des écarts entre les cotisations émises portées au crédit du compte et les cotisations encaissées par AG2R.

Cette règle oblige AG2R à justifier les actions mises en œuvre pour que les impayés soient financés par le compte de résultat de la branche.

Mme Bogureau alerte les partenaires sociaux sur le point suivant : si AG2R a effectué son travail de relance mais que l'entreprise ne régularise son impayé, est-ce que la CPPNI autorise AG2R à suspendre les couvertures, voire à résilier les adhésions ?

Mme Bogureau indique qu'AG2R a donné son accord pour relancer les entreprises quand le montant à recouvrer est supérieur à 500 €, pour toutes les entreprises (sans prise en compte du délai de prescription).

La différence entre la proposition d'AG2R et celle de Mme Bogureau est que celle d'AG2R ne tient pas compte du délai de prescription. A la suite d'une interrogation de la CFDT, il est précisé que le délai de prescription équivaut à une durée de 2 ans à partir de la dernière relance.

La CFE-CGC alerte sur les cas de fusion-absorption (comme le cas s'était présenté dans l'audit) pour lesquels, il est vain de procéder à des relances.

La CFDT précise que les défauts de paiement des entreprises sont normalement imputés dans les pertes et profits de l'assureur et non sur les comptes de résultats de la branche. Mme Bogureau explique que dans la situation rencontrée par la branche, le protocole de comptes est le texte juridique qui prévaut et que celui-ci ne précise pas cotisations « encaissées » ou « appelées ».

Le SEDIMA regrette cette politique des petits pas d'AG2R au détriment d'une issue rapide et efficace.

FO demande à Mme Bogureau de se rapprocher d'AG2R afin que l'assureur adresse à la CPPNI ses propositions par voie officielle.

La CPPNI valide cette proposition de FO.

En outre, les partenaires sociaux déclarent que si les sommes sont prescrites, il incombe à AG2R d'assumer son inaction, si les sommes ne sont pas prescrites, il revient à AG2R d'effectuer son travail de recouvrement. En application du code de la SS, la CPPNI accepte de résilier les adhésions des entreprises qui n'ont pas payées. Par conséquent, les partenaires sociaux ne voient pas de raison d'imputer sur les comptes de la branche le mali de cotisations.

5. Négociation sur les salaires minima conventionnels 2021

Le SMIC a été revalorisé au 01.01.2021 de 0,99% pour atteindre 1 554,58 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

La délégation patronale propose une revalorisation linéaire de 0,8% des minima.

FO revendique une revalorisation linéaire de 1,5%.

La CFDT se prononce pour une revalorisation linéaire de 1,5% également mais indique toutefois qu'elle serait signataire à 1%. Elle ne souhaite pas aller en-dessous de la revalorisation du SMIC en raison que, certes, la période sanitaire a engendré des difficultés pour les employeurs, mais les salariés se sont vu imposer des prises de congés payés, des RTT, voire ont connu des périodes de chômage partiel. Chacun doit faire sa part des choses.

La CFTC partage l'analyse de la CFDT et indique que les salariés ont répondu présents dans cette période compliquée. La CFTC revendique une revalorisation linéaire de 1,5%.

La CFE-CGC indique être consciente des difficultés auxquelles les entreprises ont été confrontées cette année. Néanmoins, au regard des protocoles sanitaires établis (port du masque, ...), les conditions de travail se sont révélées pénibles pour les salariés. En outre, les entreprises de la branche font face à un turnover de plus en plus important et connaissent des difficultés de recrutement. La politique salariale est un élément d'attractivité pour l'entreprise. Pour cela, elle se prononce pour une revalorisation linéaire de 1,5%.

DLR indique que la proposition de revalorisation à 0,8% tient compte des difficultés de l'année 2020 rencontrées par les salariés et les employeurs, cette proposition se situant entre le taux d'inflation (0,6%) et la revalorisation du SMIC. Par cette revalorisation, les organisations patronales ne se contentent pas d'aligner le 1^{er} coefficient sur le SMIC. De plus, les minima des collègues « techniciens/agents de maîtrise » et « cadres » sont bien au-dessus de ceux d'autres CCN avec lesquelles DLR a effectué la comparaison.

FO estime qu'il est important de garder ce différentiel entre le 1^{er} coefficient de la grille et le SMIC.

La délégation patronale fait une deuxième proposition de revalorisation linéaire de 1% des minima et annonce que DLR, FNAR et SEDIMA en seront signataires.

La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO indiquent en séance qu'elles seront signataires de l'avenant.

L'avenant sera transmis par DocuSign pour signature électronique. Il sera applicable au 1^{er} mars.

6. Négociation sur le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Un projet d'accord relatif au dispositif d'APLD a été transmis à la CPPNI.

Sur ce projet, les organisations de salariés font part des observations/ demandes de modifications suivantes :

Sur la forme, la CFE-CGC indique que pour davantage de lisibilité, il serait pertinent d'ajouter une table des matières en reprenant les différents paragraphes et grands thèmes de l'accord.

Sur le fond :

- **Préambule**

FO fait part de sa réticence de signer un accord avec des données économiques non sourcées.

Tout d'abord, la CFE-CGC indique qu'il serait opportun de rappeler les voies de mobilisation de l'APLD : via accord de branche étendu ou accord d'entreprise. L'idée avancée est que la voie de la négociation soit privilégiée au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe et que la branche n'a qu'un rôle supplétif.

Ensuite, la CFE-CGC souhaite que soit soulignée la dynamique du dialogue social dans la branche.

Enfin et compte tenu des difficultés de recrutement dans la branche, la CFE-CGC demande l'inscription dans le préambule de l'objectif de préserver un savoir-faire et de conserver les talents. Par ailleurs, cet objectif permet d'explicitier de manière positive la nécessité d'un tel accord et indique que la branche prépare les conditions d'une reprise de l'activité.

- **Art 1 : mise en œuvre du dispositif**

La CFE-CGC demande que l'accord prévoie que les cadres dirigeants et actionnaires fournissent des efforts consentis en matière de rémunération.

- **Art 1.2 § 1 : Activités et salariés concernés du périmètre**

Toujours dans l'idée de privilégier la négociation locale au niveau de l'entité, quand celle-ci le permet, la CFE-CGC invite à préférer le terme de « entreprise », « établissement » ou « groupe » à la place de « périmètre ». Sur ce point, la FNAR indique que la notion de périmètre est issue des textes réglementaires.

Concernant l'indemnisation des salariés, la CFE-CGC souhaite que soit précisé que « *Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.* »

La CFDT demande l'ajout de la mention suivante : « *L'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à une stricte égalité de traitement dans le choix des salariés, exclusive de toute discrimination.* »

- **Art 1.2 § 3 : Durée d'application du document élaboré par l'employeur**

La CFE-CGC demande l'ajout suivant : « *Le bénéficiaire du dispositif est accordé **pour une durée de 6 mois renouvelables** dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.* »

- **Art.1.2 §4 : Engagements sur l'emploi**

La CFE-CGC demande de séparer le paragraphe consacré aux engagements en matière d'emploi de celui dédié aux engagements en matière de formation professionnelle.

Sur les engagements en matière de formation professionnelle, la CFE-CGC souhaite que soit soulignée l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. En outre, elle souhaite que figure que « *les salariés concernés par ce dispositif voient leurs demandes en formation étudiées en priorité* ».

La CFDT demande l'ajout de la mention suivante : « *Sur les actions de formation, les partenaires sociaux considèrent que les CQP de la branche doivent être mobilisés dans cette période afin de professionnaliser les salariés et leur permettre de maintenir et développer les compétences liées aux exigences de l'évolution du marché* ». En outre, la CFDT souhaite ajouter une énumération des CQP de la branche.

- **Art 1.2 §5 : Modalités d'information du CSE de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite**

La CFDT demande l'ajout des mentions suivantes :

« *L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement et/ou de l'entreprise concerné(e) par le dispositif, sur les éléments suivants :*

- *l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif ainsi que les catégories socio professionnelles concernées ;*
- *le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée ;*
- *les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée ;*
- *le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;*
- *les perspectives de reprise de l'activité.* »

« *L'administration peut interrompre le versement de l'allocation si elle constate que les engagements en termes de maintien de l'emploi ne sont pas respectés.*

En outre, lorsque l'employeur licencie pour motif économique pendant la durée de l'APLD un ou plusieurs salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif, l'administration peut lui demander de rembourser les sommes perçus pour chaque salarié. »

- **Art 1.3 : Procédure d'homologation**

La CFDT demande l'ajout de la mention suivante :

« *Il [le document] détermine la date de début et la durée d'application d'activité partielle envisagée. L'administration dispose d'un délai de 21 jours à compter de la réception du document pour notifier sa décision d'homologation – le silence, à l'expiration du délai de 21 jours, vaut acceptation.* »

- **Art. 2.4 : Révision et dénonciation de l'accord de branche**

La CFE-CGC souhaite indiquer que l'accord pourra être aussi révisé, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant, en cas d'évolution législative relatif au dispositif d'APLD.

La délégation patronale se rapproche de son avocat conseil afin d'apporter les modifications.

Le secrétariat envoie une version amendée aux syndicats de salariés pour recueillir leur position sur le nouveau texte.

7. Accord du 14.04.2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 : proposition de prorogation

L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 prolonge jusqu'au 30 juin 2021 la possibilité pour les employeurs d'imposer jusqu'à six jours de congés payés ou de les déplacer (pour les congés déjà posés).

Eu égard de ce texte, la délégation patronale propose de conclure un nouvel accord relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 (celui du 14.04.2020 ayant expiré au 30.09.2020).

Les organisations de salariés présentes indiquent ne pas être opposées à proroger les dispositions de l'accord du 14.04.2020.

Le secrétariat envoie le projet de texte pour recueillir la position des organisations de salariés.

8. Travaux 2021 pour l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications

Les membres de l'Observatoire souhaitent recueillir les axes de travail retenus pour 2021. La CPPNI du 11.12.2020 avait décidé de reporter ce point à l'ordre du jour de la CPPNI du 05.02.2021.

Constatant un turnover de plus en plus important dans les entreprises de la branche, le SEDIMA propose que l'Observatoire travaille autour de cette thématique qui englobe la question du management (management intermédiaire, accompagnement des jeunes, nouveaux besoins en formation, etc.).

Dans la continuité de l'étude sur *l'impact du numérique et des nouvelles technologies sur les métiers de la branche SDLM*, DLR propose que l'Observatoire travaille sur la manière dont la Covid-19 a impacté ou non les résultats de l'étude et l'organisation du travail au sein des entreprises.

Confrontées à la crise sanitaire, les entreprises de la branche ont dû s'adapter par des solutions d'urgence, notamment d'ordre relationnelles entre l'équipe dirigeante et celle de production. Compte tenu de ce contexte, la FNAR propose que l'Observatoire mesure l'impact de ces nouvelles pratiques engendrées par l'épidémie et les conséquences de leur éventuelle pérennisation.

La CFE-CGC indique qu'il pourrait être intéressant d'étudier également les questions de l'absentéisme et de féminisation des équipes.

La CFDT juge les propositions pertinentes et retient un point commun entre les propositions : la question du management. Elle propose que l'Observatoire travaille sur la thématique de la marque employeur, sur la manière dont les entreprises de la branche pourraient gagner en attractivité.

Au vu du nombre de sujets proposés, la FNAR retire sa proposition et rejoint celle du SEDIMA qui pourrait l'intéresser.

La CPPNI retient le thème de la marque employeur dans un contexte de crise sanitaire et face aux besoins en recrutement des entreprises de la branche confrontées de plus à un turnover de plus en plus important. Les travaux ambitionnent de proposer des pistes et outils, notamment pour les petites structures, pour développer l'attractivité des entreprises de la branche.

Le secrétariat indique à l'OPCO les travaux retenus pour l'Observatoire 2021 et demande le budget alloué pour ces actions ainsi que la démarche à suivre pour la mise en œuvre.

En prévision des demandes de devis de l'OPCO, la CFDT adresse au secrétariat les coordonnées des cabinets qui ont répondu à un appel d'offre sur la même thématique dans une autre branche professionnelle.