

**COMPTE-RENDU de la CPPNI DE LA BRANCHE SDLM  
DU 3 mars 2020**

Présents :

<b>CFDT</b>	M. DELAVANT
<b>CGT</b>	M. ALLAL
<b>CFTC</b>	M. VAN CRAEYENEST
<b>CFE-CGC</b>	M. RENAULT
<b>FO</b>	M. MAZEAU M. TOUR
<b>FNAR</b>	M. GRAND-CLEMENT
<b>DLR</b>	M. LAPERT Mme NGUYEN SUC
<b>SEDIMA</b>	M. MORTIER Mme FRADIER Mme MACOINE
<b>Secrétariat de la CPPNI</b>	Mme PERUS
<u>Excusés :</u>	
<b>CFDT</b>	Mme BASSEN
<b>CFE-CGC</b>	M. MICHALSKI M. NOLF M. RIVIERE
<b>FO</b>	Mme CAPART
<u>Invités :</u>	
<b>Ambroise Bouteille</b>	Mme HERVIER
<b>AG2R La Mondiale</b>	Mme DE STEFANO M. FRIEDERICH
<b>CAPS Actuariat</b>	Mme BOGUREAU
<b>Malakoff Humanis</b>	M. DESORMIERE M. ZAOUÏ

## 1. Validation du projet de compte-rendu de la CPPNI du 23.01.2020

Point « *Fin de recommandation de Malakoff Médéric : poursuite du partenariat* », avant dernier alinéa, la CFDT indique vouloir apporter au projet de compte-rendu la modification suivante : « *Pour toutes ces raisons et craintes, la CFDT propose de solliciter l'accompagnement d'un actuinaire ~~AME~~ Bogureau* ».

## 2. Réflexion sur la poursuite du partenariat avec Malakoff Humanis

La délégation patronale rappelle que la recommandation de Malakoff Médéric est arrivée à échéance en juillet 2019. La CPPNI reçoit ce jour M. Desormière, Directeur des Branches et M. Zaoui, Responsable Pôle Multipro. Industrie Transport, à la Direction Commerciale Branches afin d'échanger sur la manière dont poursuivre la collaboration.

Avant tout, M. Desormière informe les partenaires sociaux de la création très prochainement d'une maison des branches au sein de Malakoff Humanis, maison qui hébergera des observatoires de branches et qui sera dédiée au dialogue social.

Malakoff Humanis fait part ensuite à la CPPNI de sa volonté de continuer à accompagner la branche et de conserver une compétitivité du régime. Il propose de reconduire l'offre à l'identique sous l'égide d'une « labellisation » ainsi que le haut degré de solidarité via l'adaptation de la convention de gestion et du protocole technique et financier en retirant toute mention à la recommandation. Malakoff Humanis propose de conclure parallèlement un avenant à l'accord de branche de 2015 précisant qu'il n'y a plus d'organisme recommandé afin que le nom Malakoff Humanis ne soit plus associé au régime santé conventionnel.

Le service juridique de Malakoff Humanis propose 2 possibilités de signature : un texte paritaire ou un texte signé uniquement par les organisations patronales. Dans les deux cas, Malakoff Humanis s'engage à garantir une gestion paritaire du régime et le dispositif de haut degré de solidarité sera maintenu.

**(cf. présentation de Malakoff Humanis en annexe 1).**

Un tour de table est réalisé afin que chaque organisation fasse connaître sa position sur la labellisation ou la recommandation.

La CFDT est favorable à la labellisation de Malakoff Humanis, qui a su garder le régime à l'équilibre. Elle indique être attachée au maintien du haut degré de solidarité.

La CFTC et FO ont la même position.

Le représentant CGT doit consulter sa fédération.

La CFE-CGC est favorable à une labellisation.

Concernant les deux scénarii proposés par Malakoff Humanis pour contractualiser la labellisation, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO souhaitent une signature paritaire de la convention et du protocole technique et financier.

Le SEDIMA interroge Malakoff Humanis quant aux responsabilités en cas de mécontentement des entreprises sur les services proposés. Il ajoute qu'il pourrait être favorable à la labellisation à condition de revoir l'ensemble des clauses de la convention et du protocole technique et financier, et non simplement retirer la référence à la recommandation comme le suggérait Malakoff Humanis.

Concernant la signature, le SEDIMA ajoute que l'avocat conseil de la délégation patronale recommande une signature patronale uniquement (pour éviter toute accusation de recommandation déguisée) avec un suivi et un pilotage paritaire. A la question sur la responsabilité, Malakoff Humanis répond que celle des signataires est engagée.

Pour le SEDIMA, il est important de montrer à ses adhérents l'intérêt de ce partenariat en termes de tarifs et de qualité de service.

La FNAR manifeste sa préférence envers la labellisation et ses priorités : encadrement des flux d'entrée et de sortie, préservation des réserves et des affiliés et maintien du dispositif de haut degré de solidarité.

DLR est favorable à la labellisation en suivant l'avis de l'avocat conseil.

Au vu des positions exprimées par chacun, la CPPNI acte :

1. La conclusion d'une convention de labellisation avec Malakoff Humanis.
2. De réfléchir sur la question de la signature (patronale ou paritaire) afin de se positionner lors de la prochaine CPPNI qui se tiendra le 23 avril 2020.

Malakoff Humanis s'engage de son côté à transmettre à la CPPNI :

1. Un rétroplanning pour mise en place d'une labellisation, avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021.
2. Un premier projet de convention de labellisation et d'un protocole technique et financier.

### 3. Présentation du rapport de branche 2018

La CPPNI a invité Mme Hervier, consultante chez Ambroise Bouteille pour présenter le rapport de branche 2018 qu'elle a réalisé.

En premier lieu, Mme Hervier indique que le retard de livraison du rapport (1 an) est dû à une transmission tardive des données DADS par l'INSEE. Cette édition 2018 s'appuie sur la DADS 2016 et sur les données recueillies par les organisations patronales en 2017. Les enquêtes menées par DLR, la FNAR et le SEDIMA couvrent 210 entreprises (soit 2,9% du nombre total d'entreprises) pour un nombre de plus de 10 000 salariés (soit 13% des salariés de la branche).

Le rapport a été transmis par mail aux membres de la CPPNI en amont de la réunion.

#### ***Le rapport de branche figure en annexe 2.***

Les organisations syndicales de salariés n'ont pas de commentaires ou questions à formuler.

Le SEDIMA s'interroge sur la pertinence d'introduire une pondération entre les données de l'INSEE et les données « branche » afin de réduire les écarts de résultats entre ces deux sources. Mme Hervier précise que la méthode actée ne comporte pas de pondération, il est toujours possible de la modifier si la CPPNI le souhaite.

La délégation patronale ajoute que la mise en page du rapport de branche va être réalisée par la graphiste dont le devis a été validé par l'AGEFIDIS.

La délégation patronale propose aux organisations syndicales de salariés de réaliser désormais le rapport de branche tous les 2 ans au lieu de chaque année étant donné la relative stabilité des chiffres. Celles-ci valident la proposition.

La CPPNI acte de modifier sa périodicité ainsi : tous les 2 ans, à partir de 2020.

#### 4. Négociation sur les salaires minima conventionnels 2020

En préambule, DLR tient à rappeler qu'il n'était pas signataire de la grille 2019 car n'a pu obtenir de ses instances un mandat pour aller jusque 1,9% d'augmentation linéaire et avait évoqué au même moment sa préférence pour une revalorisation différenciée selon les catégories. Cette situation a été très difficile à vivre par DLR.

DLR rappelle que le SMIC a été revalorisé au 01.01.2020 de 1,2% pour atteindre 1539,42 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Pour que le 1<sup>er</sup> coefficient de la grille atteigne le SMIC, il faut le revaloriser de 0,61 %.

La délégation patronale propose une revalorisation linéaire de 1% des minima.

Compte-tenu des difficultés d'attractivité et de recrutement, la CFE-CGC estime la proposition patronale très insuffisante. Elle revendique une revalorisation linéaire de 1,9%.

Tenant compte de la revalorisation du SMIC à hauteur de 1,2% et de l'augmentation de 1,5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour 2020, la CFDT se prononce pour une revalorisation linéaire de 1,9%. Elle indique d'ores et déjà qu'elle ne sera pas signataire à 1%. Elle ajoute ne pas avoir signé l'accord dans la branche de la métallurgie qui prévoit une revalorisation de 1,3 %.

La CFTC et FO revendiquent également une revalorisation linéaire de 1,9%, jugeant la proposition patronale trop basse.

La CGT sollicite une augmentation de 3,6% sur les deux premiers coefficients (A10 et A20) et une revalorisation de 3,5% sur le reste des coefficients.

DLR rappelle la différence entre les minima et le salaire moyen et indique ne pas souhaiter que le coefficient A10 soit bien au-delà du SMIC et ce, afin de laisser une marge de négociation interne à l'entreprise. L'an passé, l'augmentation de 1,9% a contribué à « décoller » significativement le salaire minima A10 du SMIC alors que selon lui le premier coefficient d'une grille doit être tout proche du SMIC.

Après une suspension de séance, DLR soumet aux organisations syndicales de salariés, compte tenu des mandats différents des organisations professionnelles, une proposition de 1,2 %, celle-ci permettant de recueillir la signature du SEDIMA, de la FNAR et de DLR.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés refuse cette proposition.

DLR indique que son comité de direction lui avait initialement octroyé un mandat de 1% de revalorisation linéaire. Compte tenu des revendications des syndicats de salariés, son mandat peut s'élever à 1,2%, ce qui constitue un maximum.

Dans un contexte de restructuration des branches, la CFDT regrette que les trois organisations patronales ne soient pas signataires ensemble. Bien que comprenant l'argument avancé précédemment par DLR, la CFDT affirme que les salariés des petites entreprises ne bénéficient pas de dispositifs comme le 13<sup>ème</sup> mois où l'intéressement et doivent se contenter de la revalorisation des minima.

La FNAR et le SEDIMA proposent une revalorisation linéaire de 1,5%. Le SEDIMA ajoute que le salaire est un élément important pour éviter le dumping social et les tentatives de débauchage compte tenu de la diversité régionale importante.

La CFDT, la CFTC et FO indiquent en séance qu'elles seront signataires de l'avenant. La CFE-CGC attend la position de sa fédération. La CGT n'est pas signataire.

L'avenant sera soumis à signature aux organisations syndicales de salariés par mail pour signature, et sera applicable au 1<sup>er</sup> mars.

## 5. Suite donnée à la proposition d'AG2R relative à la rémunération des PSI

La CPPNI reçoit Mme de Stefano et M. Friederich d'AG2R La Mondiale venus exposer leur proposition aux partenaires sociaux de rémunération des provisions pour sinistres inconnus (PSI) conformément à leur demande. Mme Bogureau a fourni aux membres de la CPPNI une analyse de cette proposition, complétée par 2 chiffrages demandés par les partenaires sociaux. (*cf. analyse de Mme Bogureau en annexe 3*).

AG2R explique qu'elle n'a pas pour habitude de rémunérer les PSI. Néanmoins, compte-tenu du partenariat de longue date avec la branche, de la demande officielle, et du montant important des PSI, AG2R propose :

- Une rémunération à 90% du taux du rendement de l'actif général AG2R
- Assiette : PSI à déroulement long – à savoir l'incapacité et l'invalidité – la mensualisation et le décès ne sont pas pris en compte dans cette assiette
- Date d'effet : 01.01.2019 au plus tôt

Compte-tenu de la remontée de ce sujet depuis la présentation des comptes 2017, Mme Bogureau propose une date d'effet au 01.01.2018. Par ailleurs, elle préconise d'inclure les PSI décès dans l'assiette. Mme Bogureau a chiffré l'écart entre sa proposition et celle d'AG2R :

- Sur 2018 : la rémunération des PSI s'élèverait à 95 608 € dont 40 533 € au titre des PSI décès
- Sur 2019 : la rémunération des PSI s'élèverait à 84 079 € dont 51 042 € au titre des PSI décès

Mme Bogureau précise que si AG2R ne veut pas rémunérer les PSI décès, il faudrait alors que le montant des PSI soit revu à la baisse. Mme Bogureau rappelle son désaccord avec AG2R quant à la méthode de calcul des PSI qui lui semble injustifiée.

AG2R accepte de revoir sa proposition :

- Il appliquera une rétroactivité jusque 2018 comme demandé.
- Les PSI seront calculés selon la méthode d'AG2R pour les PSI 2018 et 2019.
- Une nouvelle méthode de calcul va être déterminée pour les PSI 2020. Une rencontre sera organisée entre Mme Bogureau et la direction technique d'AG2R. Ceci dans le but également de donner une visibilité sur le pilotage du compte et d'éviter la surestimation des PSI.

## 6. Projet d'accord sur la formation professionnelle & Pro-A

Comme décidé lors de la réunion de CPPNI du 23.01.2020, l'accord Pro-A fait l'objet d'un texte distinct de celui sur la formation professionnelle.

Sur le projet d'accord sur la formation professionnelle, la CFDT fait part de ses remarques :

- Article 2 – plan de développement des compétences (PDC)

« Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés. » La CFDT souhaite revoir cette formulation qui laisse entendre que les actions de formation définissent la stratégie alors qu'à son sens c'est l'inverse.

« Pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les entreprises transmettent aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins quatre semaines. » La CFDT demande que soit précisé que les formations hors temps de travail requièrent l'accord du salarié.

« Les signataires du présent accord demandent aux entreprises de prendre en charge par avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation (restauration, déplacement, hébergement). » La CFDT fait remarquer que la loi prévoit aussi la prise en charge des frais de garde d'enfants et souhaite que ce soit ajouté. Pour la délégation patronale, la loi permet la prise en charge des frais de garde mais ne l'oblige pas ; ce qui explique qu'elle ne soit pas indiquée. Elle vérifiera le texte.

- Article 3.1. – Modalités d'alimentation du CPF

« Pour les salariés « moins qualifiés » (niveau BEP, CAP), conformément à l'article L. 6323-11-1 du Code du Travail, le montant annuel du crédit CPF est majoré conformément aux dispositions légales. » La CFDT souhaite que le montant annuel du CPF majoré, 800 € par an, figure dans cet alinéa. Ce montant pouvant évoluer, la délégation patronale suggère de renvoyer aux dispositions légales.

- Article 3.2. - Mise en œuvre du CPF

La CFDT estime la rédaction de cet alinéa trop confuse entre les formations dans le temps de travail et celles en dehors. Par ailleurs, la CFDT demande que soient introduites les dispositions relatives aux autorisations d'absence, conformément à la loi en vigueur.

- Article 7.1. - Bénéficiaires

« Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans avec la possibilité pour les entreprises de l'étendre à trois ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition. » Pour la CFDT, l'accord de branche peut certes revoir la périodicité des entretiens professionnels mais ne peut déroger à leur nombre qui à son sens doit être de 3 sur une durée de 6 ans. La délégation patronale indique qu'elle a proposé de réduire le nombre d'entretien (2 sur une période de 6 ans), notamment pour les petites entreprises. Elle vérifiera la remarque de la CFDT.

- Article 7.3 – Modalités : l'alinéa est modifié comme suit :

« L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. ~~Néanmoins~~ Ainsi, quand deux entretiens sont organisés l'un à la suite de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts. »

« les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation visé à l'article 3 du présent accord » Pour la CFDT, cette formulation laisse entendre que le salarié doit parler du CPF à son employeur alors que le CPF est un dispositif mobilisable par le salarié uniquement.

- Article 8 – le contrat d'apprentissage

« Il peut être conclu entre 15 ans et 29 ans révolus, sous réserve des dérogations prévues par la loi. » La CFDT fait remarquer que la limite d'âge pour commencer un apprentissage est de 16 ans au moins. Dans certains cas, cette limite d'âge peut être abaissée à 15 ans lorsque le jeune va avoir ses 16 ans dans l'année.

« Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. »  
La CFDT indique qu'elle peut s'appliquer aux contrats à durée déterminée comme indéterminée.

« Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou dans le cadre du dispositif « PRO-A ». » La CFDT indique que la loi permet au tuteur d'encadrer jusque 3 apprentis, dans la configuration deux apprentis et un redoublant.

Les autres organisations syndicales de salariés n'ont pas de remarques sur le projet d'accord Pro-A.

Le secrétariat va prendre le temps d'analyser et vérifier les remarques de la CFDT et fera un retour.

## 7. Suite courrier France Compétences : fixation des niveaux de prise en charge des formations en apprentissage

Dans la continuité d'un courrier envoyé par l'OPCO EP, France Compétences a adressé à la branche en février un courrier invitant la CPNE à fixer des niveaux de prise en charge pour certains diplômes pour lesquels aucune branche n'aurait déterminé de niveaux.

Mme Stern a présélectionné des diplômes pouvant intéresser la branche ou pour lesquels des contrats d'apprentissage ont été signés par les entreprises de la branche SDLM.

La CPPNI décide des niveaux de prise en charge suivants :

- 5 500 € pour le titre professionnel sous la référence RNCP23628 de « Mécanicien réparateur de matériels de chantier et de manutention » (niveau CAP), pour assurer une cohérence avec les montants retenus pour les CAP de DLR.
- 5 372 € pour le titre professionnel sous la référence RNCP4519 de « Mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts, option machinisme agricole, option parcs et jardins » (niveau CAP), en cohérence avec les montants de prise en charge des CAP du SEDIMA.
- 6 500 € pour le BTM Maréchal-Ferrant.

Pour le CTM Maréchal- Ferrant, la FNAR demande, à titre exceptionnel, une prise en charge au moins égale au niveau du CAPA Maréchalerie, diplôme agricole de même niveau et pour le même métier, qui a été validé par France Compétences à 6 000 €.

Le SEDIMA n'est pas favorable à la demande de la FNAR car d'autres branches ont fixé des montants supérieurs à ceux définis par la branche pour ses diplômes. Il rappelle la méthodologie qui avait été adoptée dans l'accord du 15.01.2019, à savoir un même montant pour les diplômés de même niveau afin de ne pas favoriser un secteur par rapport à un autre. De plus, il rappelle que la branche n'a aucune visibilité sur l'enveloppe qui va lui être octroyée par l'OPCO pour financer les contrats d'apprentissage et ne souhaite pas que certains diplômes ne soient pas financés au motif que l'enveloppe a été consommée notamment par des diplômés avec des niveaux trop hauts.

DLR n'est pas opposé à la demande de la FNAR car il estime que les niveaux fixés dans l'accord du 15.01.2019 sont trop bas et a déjà eu l'occasion de s'exprimer à ce sujet.

La CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO valident la demande de la FNAR. La CFDT ajoute que le caractère quantitatif de la formation entre en compte.

Le niveau de prise en charge du CTM Maréchal-Ferrant est fixé à 6 000 €.

## 8. Questions diverses

DLR souhaite partager avec la CPPNI ses réflexions quant à l'évolution de la grille des salaires minima. Amorcées l'année dernière, ce travail s'inscrit dans un contexte de fortes divergences structurelles des entreprises de DLR qui, pour une proportion croissante, rencontre des difficultés dans l'application de la classification de la branche. C'est la raison principale qui a conduit DLR à ne pas signer l'avenant sur les salaires minima en 2019. (*cf. document projeté par DLR en annexe 4*).

DLR a réalisé une analyse comparative de la grille des salaires minima de la branche SDLM avec celle de 4 autres branches (Commerce de gros, Services de l'automobile, Métallurgie et Syntec). Il fait part des constats suivants :

- Le 1<sup>er</sup> coefficient des 4 CCN est proche du SMIC
- Les minima conventionnels des catégories intermédiaires de la CCN SDLM sont souvent supérieurs à ceux des 4 autres conventions collectives,
- Des chevauchements entre les catégories existent dans les 4 autres conventions > l'absence de chevauchements dans la grille SDLM serait, selon DLR, une des principales raisons expliquant le niveau élevé du 1<sup>ER</sup> coefficient cadre au regard des autres CCN.

Au regard de ces constats, DLR propose de faire évoluer la grille de la manière suivante :

- Pratiquer une augmentation différente selon les catégories envisagées (A, B et C)
- Créer 2 coefficients intermédiaires B05 et C05 afin d'instaurer un léger chevauchement
- Prévoir la possibilité d'une appréciation annuelle des salaires minima

La CFDT suggère à DLR de discuter de cette proposition d'abord au niveau patronal afin de disposer d'une position unanime. Concernant la revalorisation différenciée, la CFDT ne se montre pas fermée à cette proposition mais indique qu'il ne faut pas tomber dans le travers d'un tassement de grille.

Sur l'instauration du chevauchement, la CFDT interpelle sur la lourdeur du travail de cotation pour la création de 2 nouveaux coefficients. De plus, ces coefficients de chevauchement (B05 et C05) doivent offrir un paramètre complémentaire (paramètre temps ou autre garantie) afin que le salarié embauché en B05 (qui serait positionné au même niveau que le A80) puisse évoluer rapidement en B10.

Sur l'appréciation annuelle des salaires, la CFDT se montre réticente sur la méthode de calcul : salaire annuel /12 car elle craint que les entreprises ne puissent rémunérer les salariés en dessous des minimas mais qu'avec le jeu des primes, le salaire annuel se révélerait supérieur au minima.

La CFE-CCG fait part de son interrogation sur la finalité de la démarche engagée par DLR. DLR indique vouloir trouver de l'agilité, adapter l'outil en le faisant évoluer à minima afin que ses entreprises puissent se l'approprier davantage.

DLR indique vouloir mettre ce sujet à l'ordre du jour en 2020.