



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN CCNT FMR 31 MAI 2017

PRÉVOYANCE : les employeurs dégainent leur nouvelle arme.

Le collège employeur dit « oui » au régime recommandé alors que le nombre de salariés en incapacité et invalidité augmente ! **FO alerte : ce ne sont pas aux salariés de payer les pots cassés !**

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE NÉGOCIATION FAMILLES RURALES

Ordre du jour :

1. Adoption du compte rendu de la réunion du 12 avril 2017
2. Intervention de MUTEX pour la présentation des comptes de résultat de la prévoyance
3. Intervention du cabinet d'actuaire ACTENSE sur les résultats de la prévoyance et sur l'optimisation du régime
4. Renégociation de l'accord prévoyance pour la mise en conformité au regard des dispositions légales
5. Poursuite des discussions sur les classifications : étude et discussion sur les grilles de rémunération
6. Présentation du projet d'accord pour la mise en place de la CPPNI et éléments de réponse complémentaire
7. Après agrément de la DGCS de l'accord relatif au temps partiel et de son annexe 1, signature d'un courrier de demande d'extension auprès du ministère du Travail de ces mêmes textes.
8. Questions diverses

1. ADOPTION DU COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 12 AVRIL 2017

FO demande à apporter les modifications suivantes au compte rendu du 12 avril 2017

- A la page 5 au quatrième paragraphe, remplacer la deuxième phrase de l'intervention de FO : « **FO indique** que la baisse des garanties de la prévoyance proposée par les employeurs n'améliora pas les salaires, par contre elle aggraverait la situation de salariés en cas de survenance d'un risque lourd. »
- A la page 7, **FO demande** le remplacement de cette phrase « **FO indique** ne pas être favorable à une diminution de la progression à l'ancienneté », par : « **FO indique** que remplacer la progression actuelle par un système de socle minimum avec une part de variable, conduirait à des situations d'inégalités salariales où bien souvent le minimum deviendrait la norme ».

Le compte rendu est adopté à l'unanimité sous réserve des modifications demandées.

Concernant les points à l'ordre du jour :

Le président de la CPN dit que différents points à l'ordre du jour s'inscrivent dans le cadre de la mise en conformité de la Branche Familles Rurales afin d'en envisager la sécurisation et l'extension.

Commentaire FO : la procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires.

D'après lui, plusieurs éléments ont récemment confirmé la reconnaissance de la Branche auprès des pouvoirs publics. Il s'agit de l'agrément de l'accord sur le temps partiel et de son annexe 1 par la DGCS (accord en date du 19 novembre 2014 et de son avenant n°1 en date du 18 janvier 2017), et de la validation de la mesure de la représentativité de l'organisation patronale Familles Rurales.

Le président de la CPN, qui est, par ailleurs, un des représentants du collège employeur, poursuit en indiquant qu'il convient également de mettre en conformité la convention collective avec « les récentes évolutions législatives » et de la « simplifier » dans un but de sécurisation du texte.

Il dit aussi que le régime de prévoyance de branche doit mettre en place une recommandation au vu de l'échéance du contrat et des obligations légales.

COMMENTAIRE FO : quel est le prix estimé par le collège employeur pour étendre la branche Familles Rurales ?! L'accord relatif au temps partiel est l'un des accords les plus régressifs du secteur en termes de durée minimale obligatoire. Si simplifier la convention collective passe par la mise en place de la destruction des droits collectifs comme le permet la Loi Travail, le prix de l'extension est bien cher payé pour les salariés !

Alors que les employeurs, à la dernière CPN, ont échoué à voir se réaliser leur désir de baisse immédiate des garanties de la prévoyance et par voie de conséquence des cotisations employeur, ils se rappellent aujourd'hui que les clauses du contrat du régime sont dépassées... Nous voyons bien que leur projet est toujours d'actualité !

2. INTERVENTION DE MUTEX POUR LA PRÉSENTATION DES COMPTES DE RÉSULTAT DE LA PRÉVOYANCE

MUTEX rappelle le taux de cotisation actuel de 3,16 % de la masse salariale brute. La participation employeur est de 2,53 % et celle des salariés est de 0,63 %. Cette dernière est concentrée sur un seul risque, mais pas des moindres : les salariés participent à 100 % au risque Incapacité Temporaire de Travail (I.T.T).

En préambule, MUTEX présente les garanties.

Les prestations sont limitées aux tranches de salaire A et B.

« TA » : concerne les salaires limités à 3269 euros, ce qui correspond au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en 2017

« TB » : salaires compris entre une fois et 3 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS), soit entre 3269 euros et 9807 euros en 2017.

MAINTIEN DE SALAIRE dans le cadre d'un arrêt maladie de moins de 90 jours	Prestations limitées aux tranches A et B
Début de l'indemnisation	Au 1 ^{er} jour pour accident de travail ou maladie professionnelle Au 4 ^{ème} jour pour maladie ou accident de la vie courante
Fin de l'indemnisation	Au 90 ^{ème} jour au plus tard (y compris carence)
Indemnisation	90 % du salaire brut (1), ce qui équivaut à 100 % du salaire net
DECES (versement d'un capital ou d'une rente aux proches en cas de décès du salarié) Invalidité Absolue et Définitive	Prestations limitées aux tranches A et B
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	100 % du salaire de référence (1)
Marié, concubin, pacsé sans enfant à charge	200 % du salaire de référence (1)
Tout assuré avec enfant à charge	250 % du salaire de référence (1)

Majoration par personne à charge	50 % du salaire de référence (1)
RENTE EDUCATION -par enfant à charge (rente versée aux enfants lors du décès ou de l'invalidité totale et définitive de l'un des parents salariés)	Prestations limitées aux tranches A et B
Jusqu'au 11 ^{ème} anniversaire	6 % du salaire de référence (1)
Du 11 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire	8 % du salaire de référence (1)
Du 19 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire	10 % du salaire de référence (1)
Allocation complémentaire d'orphelin en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement de la rente
INCAPACITE DE TRAVAIL (après un arrêt de travail de plus de 90 jours)	Prestations limitées aux tranches A et B
Début de l'indemnisation	Au 91 ^{ème} jour de travail continu ou non
Fin de l'indemnisation	Au 1095 ^{ème} jour au plus tard
Indemnisation	100 % de salaire net (2)
INVALIDITE	Prestations limitées aux tranches A et B
Indemnisation sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale	
1 ^{ère} catégorie	47 % du salaire de référence (1)
Invalidité Professionnelle Permanente (IPP) comprise entre 33 et 66 %	(78 % du salaire de référence X 3)/taux d'IPP X 2
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie, ou IPP = ou > à 66 %	78 % du salaire de référence (1)

Note (1) : Salaire brut des 3 derniers mois, majoré du 1/4 de rémunérations variables régulières

Note (2) : Salaire net moyen des 3 derniers mois

MUTEX poursuit son exposé en indiquant les informations générales et démographiques arrêtées au 26 mars 2017.

Il est répertorié 11907 salariés couverts par le régime de prévoyance, dont 11 666 non-cadres et 241 cadres.

Il est observé une diminution du nombre d'associations avec cotisants (1220 en 2016) par rapport à 2015 (1294). Comme les dernières données démographiques ont été établies plus tôt que les autres années, cela pourrait expliquer, d'après le collège employeur, la variation du nombre d'associations compte tenu de la saisonnalité de certains métiers (dans les centres de loisirs par exemple).

FO demande qu'un travail de vérification se fasse, car la baisse est constatée entre 2015 et 2013 alors que les périodes d'enregistrement sont sensiblement les mêmes (mai/juin).

MUTEX fait la présentation du compte de résultat comptable 2016 :

- les cotisations brutes s'élèvent à 3 349 201,24 euros
- les frais de gestion sont de 267 936,10 euros (soit 8 % des cotisations brutes encaissées)
- les prestations payées sont de 2 238 260,61 euros
- les provisions étaient de 9 274 133,04 au 01/01/2016, et étaient de 9 673 761,72 euros au 31/12/2016.
- Sur le plan comptable, les résultats montrent un régime en amélioration sur cet exercice (+ 589 750,50 euros).

Toutefois, la réserve de stabilité reste en déficit (- 1 557 843 euros) puisque le crédit n'est pas suffisant.

Par ailleurs, le ratio prestation sur cotisation pour l'ensemble des garanties est de 112 % sur l'année 2016 et de 105 % sur l'ensemble du régime (en prenant en compte les années précédentes). MUTEX évalue le taux d'équilibre d'un régime à 98 % pour permettre la constitution de provisions suffisantes en vue de couvrir les risques. Par conséquent, l'Institut de Prévoyance alerte sur l'augmentation de la sinistralité concernant l'incapacité et l'invalidité, qui en effet visible dans le tableau ci-dessous.

Voici les différents ratios prestation/cotisation (P/C) garantie par garantie :

	P/C en 2016	P/C sur l'ensemble du régime
ARRET DE MALADIE de – de 90 jours	101 %	84 %
Arrêt de maladie de + de 90 jours (INCAPACITE)	149 %	128 %
INVALIDITE	104 %	112 %
DECES TOUTES CAUSES	114 %	83 %
RENTE EDUCATION	73 %	91 %

En synthèse, MUTEX souligne la situation contrastée du régime de prévoyance entre les risques liés au Décès et à la Rente Education d'une part et d'autre part les risques liés à l'Incapacité/Invalidité. L'Institut de Prévoyance préconise un réajustement des cotisations conduisant à une revalorisation globale de 14,5 % selon le tableau suivant :

	Taux actuel	Préconisation	Variation en %
DECES	0,29 %	0,26 %	-10,30 %
RENTE EDUCATION	0,09 %	0,07 %	-22,2 %
INCAPACITE	0,63 %	0,90 %	+42,9 %
INVALIDITE	1,13 %	1,22 %	+8 %
TOTAL	2,14 %	2,45 %	14,5 %

L'organisme mutualiste ne propose pas de changement de cotisation quant à la garantie maintien de salaire pour les arrêts de maladie inférieurs à 90 jours.

Commentaire FO : les comptes de résultats de l'exercice 2016 du régime de Prévoyance de Familles Rurales montrent un ratio élevé d'incapacité et d'invalidité. FO demande depuis plusieurs années un audit sur les causes de l'augmentation des arrêts de maladie de longue durée aboutissant soit à de l'incapacité soit à de l'invalidité. Notre revendication est toujours restée sans réponse du collège employeur. Le manque de personnel, le décrochage des salaires par rapport au coût de la vie sont des causes déterminantes de cette sinistralité.

Pour FO, augmenter de 42,9 % la cotisation liée à l'incapacité, alors que celle-ci est exclusivement financée par les salariés et que les employeurs ont leur part de responsabilité dans la dégradation des conditions de travail, n'est pas acceptable. Nous revendiquons pour toute augmentation de cotisation à charge des salariés une augmentation de salaire au moins équivalente.

3. Intervention du cabinet d'actuaire ACTENSE sur les résultats de la prévoyance et sur l'optimisation du régime

ACTENSE intervient en 3 temps (analyse des comptes de la prévoyance, point concernant les garanties, processus de mise en conformité du régime de prévoyance).

- Le cabinet d'actuaire commence son intervention par l'analyse des comptes de la prévoyance.

Le cabinet d'actuaire précise que MUTEX lui a transmis l'ensemble des éléments permettant de contrôler les comptes techniques.

Pour ACTENSE, il apparaît clairement, au regard des comptes Incapacité et invalidité, mais également Décès et Rente Éducation, que les exercices récents (en gros les 3 dernières années) présentent une surestimation des engagements (les provisions mathématiques mesurées par l'Institut de Prévoyance). Il est observé une surestimation des prestations à

venir pour l'ensemble des risques prévoyance et les résultats pourraient prévoir au regard de l'expérience une minoration des provisions surestimées.

Les provisions ont été recalculées par ACTENSE pour chaque sinistre enregistré. Il est constaté un écart de 850 000 euros au titre des rentes incapacité, invalidité et décès depuis l'origine et 470 000 euros sur la période de 2012 à 2016 (165 000 euros sur les indemnités journalières et l'invalidité et 305 000 euros sur le risque décès), avec un impact à la baisse de l'ordre de 3,5 % sur le ratio Prestation/Cotisation (P/C) de l'ensemble des garanties (y compris maintien de salaire). MUTEX doit donner les raisons de ces écarts, car ils représentent la moitié du déficit enregistré.

Par ailleurs, les cotisations ont évolué au 1^{er} janvier 2014 de 30 % par rapport à celles de 2013. Or toute analyse de sinistralité « moyenne » sur une période couvrant les années antérieures et postérieures à ce 1^{er} janvier 2014 doit faire l'objet d'une correction des cotisations.

Ainsi, en reconstruisant les comptes en appliquant les cotisations 2014 dès 2012, le P/C toutes garanties confondues sur la période de 2012 à 2016 serait amené à 101 % en lieu et place de 112 %.

Par ailleurs, en appliquant les cotisations 2014 dès 2012 et en considérant les évaluations des provisions par ACTENSE en lieu et place des provisions calculées par MUTEX, le P/C toutes garanties confondues sur la période de 2012 à 2016 atteindrait 99 % au lieu des 112 %.

Enfin, ACTENSE remarque que les résultats techniques de MUTEX n'intègrent pas les frais financiers sur les provisions. En considérant ces sommes, le résultat global serait encore amélioré.

Il ressort donc de l'analyse du cabinet d'actuaire plusieurs points appelant des vérifications et des précisions de la part de MUTEX. La CPN attend donc les retours de l'Institut de Prévoyance et mandate ACTENSE pour nous les présenter.

FO insiste sur le fait qu'une augmentation des cotisations n'est pas entendable tant que MUTEX ne fournit pas les justifications de tels écarts sur le provisionnement et sur le défaut de prise en compte de l'indexation des cotisations de 2014.

Commentaire FO : FO a bien fait de réclamer le suivi du régime avant toute décision hasardeuse et de s'opposer à la volonté patronale de faire baisser les garanties prévoyance coûte que coûte.

- ACTENSE poursuit en faisant un récapitulatif des garanties Prévoyance à Familles Rurales au regard des autres acteurs proches du secteur.

Il est rappelé que les garanties sont inchangées depuis 2009 et que le régime de branche prévoit des garanties prévoyances identiques pour l'ensemble des salariés, sans distinction de catégorie socio-professionnelle.

Les garanties décès présentent un niveau relativement élevé en considération des autres régimes de l'Economie Sociale et Solidaire et privilégient les familles.

Par contre, la garantie rente éducation est relativement faible et ne présente pas un caractère viager (pas un caractère à vie) pour les enfants reconnus handicapés. En revanche, la garantie est doublée pour les enfants orphelins.

En ce qui concerne la garantie arrêt de travail de moins de 90 jours, hormis les 3 premiers jours de carence qui s'applique, l'indemnisation est proche du salaire net (30 jours à 90 % brut - les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale + 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté et 30 jours à 66,66 % brut - les Indemnités Journalières de sécurité Sociale + 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté). Dans les autres branches, les garanties arrêts de travail sont souvent réduites en deçà du salaire net.

Le salaire net est maintenu à compter du 90^{ème} jour jusqu'à la consolidation en invalidité ou incapacité permanente professionnelle le cas échéant. La garantie Incapacité et la garantie Invalidité sont définies sous déductions des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale nettes. Ainsi, le régime de Prévoyance Familles Rurales compense la Contribution Sociale Généralisée (C.S.G) (**note 3**) et la Contribution à la Réduction de la Dette Sociale (C.R.D.S) (**note 4**).

Pour ACTENSE, ce choix n'est pas négligeable en termes de coût pour le régime.

Commentaire FO : le régime de Prévoyance Familles Rurales a été construit selon le principe de garantir de manière solide les risques lourds des salariés sans que cela pèse de manière conséquente sur leur salaire. FO défend toujours ce principe.

ACTENSE conclut ce point en disant qu'il est important de prendre en considération la dégradation du risque arrêt de travail. Le cabinet d'actuaire ajoute que certaines branches professionnelles étudient les zones de risques en réalisant des enquêtes pour déterminer les causes des arrêts de travail ou mettent en place des actions de prévention pour réduire le nombre d'arrêts ou la durée de l'arrêt. A ce titre, selon lui, la mise en place d'un régime recommandé permettra de mettre en place des actions de prévention.

Commentaire FO : les actions de prévention n'ont jamais pu corriger le manque de moyens humains et matériels. La mise en place d'une enquête à la hauteur permettrait de révéler les facteurs à l'origine de l'augmentation de la sinistralité ; mais le collègue employeur ne veut surtout pas voir cette réalité !

- **Processus de mise en conformité du régime de prévoyance**

ACTENSE rappelle que le Conseil Constitutionnel a censuré « les clauses de désignation » des régimes de prévoyance. Seules « des recommandations » sont désormais autorisées.

Par ailleurs, conformément à l'article L 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, dans sa version modifiée par la Loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013, la recommandation d'organisme d'assurance doit être précédée d'une procédure de mise en concurrence.

Le cabinet d'actuaire poursuit en détaillant 4 étapes.

Note (3) : créée par la loi de finances de 1991, la Contribution Sociale Généralisée (CSG) est un impôt destiné à participer au financement de la protection sociale.

Note (4) : La Contribution à la Réduction de la Dette Sociale (CRDS) est un impôt créé en 1996 pour résorber l'endettement de la Sécurité sociale.

Étape 1 : construction du régime « cible » de la prévoyance, en tenant compte des caractéristiques démographiques de la branche (les caractéristiques de la population à couvrir : nombre de salariés, niveau de salaire moyen...), et en déterminant, outre les niveaux de couverture, l'ensemble des paramètres du régime, notamment :

- Les bénéficiaires du régime
- L'assiette de cotisation
- Il faut considérer aussi :
- Les objectifs de sécurité et de qualité recherchés
- Les obligations du ou des organismes assureurs
- Les modalités d'organisation et du financement du Haut Degré de Solidarité
- Les éventuelles conditions spécifiques pour les cas de suspension de contrat de travail non indemnisée
- « Le passif » du régime de prévoyance précédent, l'organisation des révisions de cotisation et du différentiel des garanties pour le risque de prévoyance
- Les critères d'éligibilité
- Les critères d'évaluation

Étape 2 : préparation de l'appel d'offres

- Recueil des données manquantes
- Rédaction du cahier des charges
- Lancement de l'appel d'offres et relations avec les organismes assurantiels interrogés

Étape 3 : dépouillement de l'appel d'offres

- Réception des réponses
- Confection de tableaux synthétiques d'analyse
- Elaboration d'une grille de notation
- Présentation des résultats de l'appel d'offres et sélection des « finalistes »

Étape 4 : préparation du choix final et organisation de l'oral éventuel.

Le délai entre la date de publication et la date de dépôt des réponses des candidats est fixé à 52 jours au minimum, auquel il faut ajouter 1 à 2 semaines pour le dépouillement des offres. La mise en conformité d'un régime est donc un processus relativement long. ACTENSE termine son intervention en évoquant le calendrier. Pour une mise en place du régime de recommandation au 1^{er} janvier 2018, il conseille d'effectuer l'appel d'offres au mois de juin 2017.

4. RENÉGOCIATION DE L'ACCORD PRÉVOYANCE POUR LA MISE EN CONFORMITÉ AU REGARD DES DISPOSITIONS LÉGALES

FO se dit opposée au fait de précipiter l'appel d'offres pour la mise en place d'un régime de prévoyance recommandé. Il est important, même si une majorité de la Commission Paritaire Nationale décide de cette mise en place, que nous ayons en amont les retours de MUTEX sur les questions posées par ACTENSE quant à la surestimation des provisions et au défaut de prise en compte du niveau de cotisation de 2014.

Les membres de la CPN après en avoir débattu considèrent que le calendrier qui permettrait de recommander un régime de prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2018 n'est pas tenable compte tenu des disponibilités réduites sur le mois de juin à venir. La CPN propose donc de différer la mise en place du régime recommandé de 6 mois, sous réserve d'acceptation de l'actuel assureur, les clauses du contrat actuel étant dépassées.

FO précise qu'elle revendique toujours le maintien des clauses de désignation aux régimes de prévoyance, seules à même d'assurer la sécurisation d'une solidarité mutualisée. La mise en concurrence qu'entraîne un régime recommandé a pour conséquence une volatilité des assureurs et une réduction du périmètre de la mutualisation, ce qui rajoute à la difficulté dans la durée de garantir des niveaux de cotisation raisonnables. A ce sujet, de plus en plus de voix au niveau juridique s'élèvent contre le principe d'imposer la recommandation comme seul modèle. **FO évoque que**, dans la branche des Régies de Quartier, nous avons obtenu un accord de principe de rester avec un Institut de Prévoyance unique, et nous avons reconduit les clauses de désignation antérieures.

La majorité de la CPN décide de lancer l'appel d'offres d'un régime recommandé en janvier 2018 avec pour appui l'analyse de l'actuaire. La définition du cahier des charges sera établie avant la fin de l'année 2017.

5. POURSUITE DES DISCUSSIONS SUR LES CLASSIFICATIONS

Il est décidé à l'unanimité que ce point soit reporté à la prochaine CPN faute de temps.

6. PRÉSENTATION DU PROJET D'ACCORD POUR LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI) ET ÉLÉMENTS DE RÉPONSE COMPLÉMENTAIRE

Le collège employeur rappelle que la loi Travail a créé l'obligation de constituer une CPPNI. Un nouveau projet d'accord est présenté aux membres de la CPN. Il n'offre aucun changement par rapport à la première mouture présentée en CPN le 12 avril 2017. Seules des notes explicatives, qui renvoient aux articles du Code du Travail issus de la Loi travail, ont été ajoutées.

FO continue de revendiquer la transposition complète de l'article 7.1 et 7.2 à ce projet. Elle ne veut pas que l'instance paritaire devienne une simple chambre d'enregistrement des accords d'entreprise. **Par ailleurs, pour FO chaque organisation syndicale doit être porteuse d'une voix dans l'expression d'un vote.**

Commentaire FO : non seulement les missions de la CPPNI posent un problème de fond comme nous l'avons vu dans le compte rendu précédent, mais aussi les employeurs veulent aller encore plus loin que la seule référence au texte légal dans leur projet. Cela s'exprime notamment par :

- La diminution du nombre de négociateurs par organisation syndicale
- La disparition du principe d'organisation syndicale dans le volet interprétation
- Le fait de dénaturer chaque organisation syndicale en instaurant un pouvoir qu'une organisation syndicale peut confier à une autre organisation syndicale
- Le fait de renvoyer le fonctionnement de la CPPNI et la nature de ses travaux (donc son agenda social) à un règlement intérieur dont l'adoption ne repose pas sur un principe de démocratie syndicale : il est adopté « à la majorité des membres de la commission présents ou représentés »

La CFDT et la CFTC sont en accord avec les employeurs pour diminuer le nombre de négociateurs nationaux, ce à quoi nous sommes opposés. **Par contre, toutes les organisations syndicales de salariés soutiennent FO pour refuser le principe qu'une organisation puisse donner « un pouvoir » à une autre organisation syndicale en son**

absence. De même, elles défendent avec nous le maintien d'un vote nominal de chacune des organisations syndicales et non pas leur disparition sous la dénomination de " membres présents ".

Par ailleurs, tous les syndicats s'accordent sur le fait qu'il faudrait que les employeurs de Familles Rurales prennent en charge une journée préparatoire par commission paritaire nationale, qu'elle s'appelle CPN ou CPPNI.

Le président de la CPN a pris bonne note des remarques et propositions. Il propose d'en discuter au sein du collège employeur et de solliciter l'expertise du cabinet en droit social Petrel pour finaliser le projet d'accord pour la prochaine CPN.

7. APRÈS AGRÉMENT DE LA DGCS DE L'ACCORD RELATIF AU TEMPS PARTIEL ET DE SON ANNEXE 1, SIGNATURE D'UN COURRIER DE DEMANDE D'EXTENSION AUPRÈS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DE CES MÊMES TEXTES

FO n'est pas signataire de ce courrier qui demande l'extension d'un accord dérogatoire au temps partiel minimum de 24 h et faciliter la précarité des salariés n'est pas entendable pour nous.

Résumé FO : **FO a bien fait de demander** le compte de résultat 2016 du régime de prévoyance. Il met en lumière l'augmentation de la sinistralité qui débouche sur la préconisation de MUTEX d'augmenter les cotisations de 14,5 %. **FO** a insisté pour la poursuite des travaux de l'actuaire. Cela a permis de révéler des éléments que l'Institut de Prévoyance doit justifier (l'éventuelle surévaluation des provisions et la non prise en compte du niveau de cotisation de 2014), et ainsi que la CPN demande un délai beaucoup plus raisonnable pour rentrer dans la recommandation. Pour **FO**, seul le maintien des clauses de désignation permet de mutualiser les risques de manière sécurisée et suffisante.

Concernant le projet de mise en place de la CPPNI, les employeurs cherchent encore à passer en force pour diminuer les droits collectifs. Toutefois, le positionnement de FO pour le maintien des droits existants et pour leur amélioration a rencontré un écho positif chez les autres organisations syndicales de salariés. Le collège employeur va donc envoyer un nouveau projet d'accord pour la prochaine CPN.

Paris, le 19 octobre 2017

Pour la délégation FO : Olivier HALLAY, Stéphane REGENT