



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN CCNT FMR 17 AVRIL 2018 25 MAI 2018

COMMISSION
NATIONALE
PARITAIRE DE
NÉGOCIATION

FAMILLES RURALES

Ordre du jour :

1. Audition des candidats pour la mise en place de la recommandation du nouveau régime de prévoyance
2. Choix du régime cible de prévoyance
3. Candidat retenu
4. Adoption des comptes rendus du 28/02 et du 17/04 2018.
5. Proposition de mise à signature des avenants instaurant le nouveau régime de prévoyance

NOUVEAU RÉGIME DE PRÉVOYANCE : **FO** **OBTIENT DES AVANCÉES** SUR LE RISQUE INVALIDITÉ

1. Audition des candidats pour la mise en place de la recommandation du nouveau régime de prévoyance :

Pour rappel, le collège employeur a dénoncé fin octobre 2017 l'accord historique du régime de prévoyance qui reposait sur des clauses de désignation afin de satisfaire aux clauses légales d'ouverture à la concurrence par le biais de clauses de recommandation.

Commentaire FO : FO a été la seule organisation syndicale à défendre le principe selon lequel le régime de prévoyance Familles Rurales devait rester attaché aux clauses de désignation. En effet, la recommandation d'un régime ouvre à la concurrence entre organismes assureurs et donc fragilise les périmètres de mutualisation.

Le nouveau régime recommandé de prévoyance des salariés Familles Rurales prend date d'effet le 1^{er} juillet 2018 pour une durée maximale de 5 ans. La commission Paritaire Nationale en charge de la Convention Collective Nationale Familles Rurales a décidé d'organiser un appel d'offres en vue de recommander un ou plusieurs assureurs dans la limite de 2 maximum pour les garanties « Prévoyance ».

Voici le résumé des étapes de la procédure de mise en concurrence :

- 19 janvier 2018 publication de l'appel d'offres.
- 19 mars à midi, ouverture des plis envoyés chez Actense en présence de représentants de la Commission Paritaire Nationale (collège employeur et collègue salarié)

La Commission Paritaire Nationale du 17 avril fait suite à une Commission Paritaire Spéciale Santé Prévoyance qui s'était réunie le 30 mars 2018. Celle-ci n'ayant aucune existence conventionnelle reconnue a une obligation de restitution d'information auprès de la Commission Paritaire Nationale, laquelle est seule décisionnaire.

Il avait été convenu que cette CPS était dédiée à aboutir à une proposition avancée du régime cible de prévoyance et à retenir, avec l'aide du cabinet conseil Actense, les candidats qui satisfaisaient aux critères d'éligibilité rédigés dans le cahier des charges de l'appel d'offres du nouveau régime de prévoyance.

Dix sociétés d'assurance ou instituts de prévoyance ont candidaté. Parmi les 6 candidatures recevables, 4 organismes ont confirmé leur candidature : MUTEX, MALAKOFF MEDERIC, OCIRP et AGRICA lesquels sont tous des organismes assureurs à caractère interprofessionnel capables de disposer d'un taux de couverture par leur fonds propre d'un minimum de 180 % (solvabilité 2) entre autres.

Il faut noter que l'OCIRP est une union d'institutions de prévoyance et se positionne à la fois avec MUTEX et à la fois avec MALAKOFF MEDERIC pour le seul risque « rentes éducation, conjoint, handicap ».

Les critères d'analyse des offres sont :

- Le taux de cotisation et pérennité
- Le niveau des frais et conditions financières
- L'outil de pilotage et d'analyse
- La proximité, le maillage territorial et la mise en œuvre du régime conventionnel
- Les services et actions en faveur de la maîtrise de la dérive du risque Arrêt de Travail
- Action sociale, prévention et Haut Degré de Solidarité
- Gestion du régime et services associés

Par ailleurs, 4 régimes cibles ont fait l'objet d'après discussions entre organisations syndicales de salariés et employeurs puis ont été soumis aux 4 candidats pour évaluer leur manière d'y répondre en termes de tarification et de garanties.

Un scénario « étalon » est plus particulièrement mis en avant par les employeurs et par le cabinet conseil

Scénario dit « étalon » :

Garanties	Alternative	Caractéristiques
Décès	Alternative 1	Les mêmes garanties que le régime en vigueur jusqu'au 30 juin 2018
Rente Éducation	Alternative 1	Les mêmes garanties que le régime en vigueur jusqu'au 30 juin 2018
Maintien de salaire	Alternative 2	90 % du salaire brut (— I. S. S brutes) pour les arrêts maladie (de 0 à 90 jours) avec intervention dès le 1 ^{er} jour pour les arrêts supérieurs à 15 jours continus

Incapacité	Alternative 2 (niveau1) et alternative 2 (niveau 2)	<ul style="list-style-type: none"> • 75 % du salaire brut (— I. S. S brutes) pour un arrêt au-delà du 91^{ème} pour des arrêts discontinus • 77 % du salaire brut (-ISS brutes) pour un arrêt au-delà du 91^{ème} jour pour un arrêt continu
Invalidité	Alternative 1	<ul style="list-style-type: none"> • Catégorie1 : 47,4 % du salaire brut (— I. S.S brutes) • Catégorie 2 et 3 : 79 % du salaire brut (— Indemnités de Sécurité Sociale brutes)

Scénario B :

C'est le même scénario que le scénario « étalon » avec une garantie invalidité améliorée (alternative 2)

Garantie	Alternative	Caractéristiques
Invalidité	Alternative 2	<ul style="list-style-type: none"> • Catégorie 1 : <u>48,6 % du salaire brut</u> (- I.S.S brutes) • Catégorie 2 : <u>81 % du salaire brut</u> (— ISS brutes)

Scénarios « mixés » possibles :

Scénario C :

Décès : alternative 1

Rente éducation : alternative 1

Maintien de Salaire : alternative 3 (**90 % du salaire brut (-I.S. S brutes) pour les arrêts maladie (de 0 à 90 jours) avec intervention dès le 1er jour pour les arrêts supérieurs à 30 jours continus**)

Incapacité : alternative 2 (niveau 1) alternative 2 (niveau 2)

Invalidité : alternative 2

Scénario D :

Décès : alternative 1

Rente Éducation : alternative 2 (améliorée) (**jusqu'aux 10 ans de l'enfant : 12% du salaire brut (minimum 200 euros par mois ; jusqu'aux 17 ans de l'enfant ; si poursuite d'étude entre 18ans et 26 ans : 15 % du salaire brut (minimum 250 euros par mois)....etc.)**)

Maintien de Salaire : alternative 2

Incapacité : alternative 2 (niveau 1) alternative 2 (niveau 2)

Invalidité : alternative 1

2. Choix du régime cible de prévoyance :

Pour FO, le scénario B est le moins inacceptable.

Commentaire FO : le moins inacceptable car nous ne cautionnons pas la baisse des garanties incapacité qui s'appliqueront aux salariés en arrêt au-delà de 90 jours ! Ils ne sont pas responsables de la dégradation des conditions de travail qui conduisent à un développement des arrêts de maladie de longue durée ou à la multiplicité des arrêts.

Le scénario B est la version améliorée du scénario « étalon ». Si, certes, il est construit là encore, sur une baisse de la garantie incapacité (pour les salariés en arrêt au-delà du 90^{ème} jour), il offre, par contre, une réelle amélioration de la garantie invalidité. En effet, les indemnités s'élèvent à 81 % du salaire brut pour les invalides classés en catégories 2 et 3, ce qui ne génère aucune perte de revenu pour ces salariés. Cette garantie est même supérieure à celle du régime qui perdure jusqu'au 30 juin 2018 (78 % du salaire brut).

La CGT rejoint le positionnement de FO.

La position des employeurs était de conserver le scénario « étalon » qui leur paraissait « le plus équilibré ».

Commentaire FO : Le scénario B génère une légère augmentation de la contribution employeur de l'ordre approximativement de 0,10 % sur la cotisation globale quel que soit la société d'assurance ou l'institut de prévoyance. Est-ce pour cela que le scénario « étalon » semble plus « équilibré » aux employeurs ?

Par ailleurs, selon les employeurs, 81 % du Brut est supérieur au net salarié. Pour eux, il paraît peu approprié de retenir une compensation supérieure au net.

FO rappelle aux employeurs de Familles Rurales qu'il avait été accepté par les employeurs de préserver le risque le plus lourd.

FO et la CGT restent sur leur position et la CFDT dit être en accord avec le scénario B. Le collège employeur constate, par conséquent, qu'il n'y a pas de négociation possible sur ce point et demande une suspension de séance.

Les employeurs demandent aux organisations syndicales de salariés de reconsidérer le scénario D qui améliore la rente éducation. Pour les employeurs

le décès représente également un risque lourd et voudrait proposer aux syndicats de s'entendre sur ce scénario.

Commentaire FO : Pour information, la rente éducation concerne beaucoup moins de salariés que la rente invalidité. Derrière l'hésitation des employeurs, c'est leur conception de la prévoyance qui est en jeu : la prévoyance ne doit pas profiter aux salariés ! Comment peuvent-ils confondre profit et santé ?! Inacceptable !

Les syndicats de salariés FO et CGT disent clairement ne pas accepter cette proposition en forme de « troc ». Ils rappellent que ce nouveau régime recommandé est largement moins disant en termes de garanties, globalement, que le régime historique.

Dans ces conditions les employeurs qui ne souhaitent pas faire échouer la négociation, accèdent à la demande des salariés et retiennent eux aussi le scénario B.

3. Candidat retenu par la Commission Paritaire Nationale (C.P.N) Familles Rurales :

L'OCIRP a une offre spécifique et précise dédiée à la rente éducation et aussi plus globales avec des actions sociales (ex : financement du permis de conduire, aide aux actions juridiques, soutien scolaire...). Il peut travailler en attelage soit avec Malakoff Mederic soit avec Mutex.

AGRICA a un positionnement moyen au niveau tarifaire et, par ailleurs, dit lui-même que les délais sont très courts pour être opérationnel.

Sur le déploiement, sur la gestion, sur la clarté des explications, sur la mise en place du Haut Degré de Solidarité sur les actions sociales, Malakoff Médéric présente des moyens convaincants. Mais pour le cabinet d'actuaire si celui-ci était recommandé, Mutex resterait en capacité de proposer un tarif moins cher que Malakoff Médéric ce qui entrainerait un risque sur la mutualisation du régime. En effet, Malakoff Mederic a une offre tarifaire largement au-dessus de Mutex d'un point de vue global.

Pour Actense, la proposition Malakoff Mederic est intéressante, mais il y a beaucoup d'avantages au tenant, Mutex, qui assure une couverture du territoire de plus de 90 % des associations Familles Rurales.

Par ailleurs, suite aux différentes questions posées, Mutex a pris des engagements lors de son audition : davantage d'interlocuteurs dédiés, un protocole technique et financier intégrant les revalorisations futures, précisant la méthode de calcul des provisions mathématiques, mettant en place un reporting des entrants et des sortants, une mise en place d'actions sociales, un suivi du régime et pénalités, Haut degré de solidarité avec des actions collectives possibles.

Le collègue salarié demande une suspension de séance.

Le collège salarié demande la position du collège employeur concernant le choix des organismes d'assurance.

Le collège employeur se positionne sur la proposition de Mutex compte tenu à la fois des écarts de tarifs et des efforts consentis.

Le collège salarié se positionne majoritairement pour MUTEX à condition que les engagements oraux soient formulés à l'écrit autant sur la partie technique que sur la partie communication.

FO ajoute qu'il ne faut pas perdre de vue que le but est de sauvegarder la prévoyance. Pour cela, il faut avoir une bonne maîtrise de l'outil de gestion et que les organismes de prévoyance soient des soutiens pour prévenir les risques professionnels. Par conséquent, des actions collectives doivent être engagées.

La CPN prend la décision de retenir MUTEX et l'OCIRP sur le principe des engagements présentés et énoncés en réunion de CPN du 17 avril 2018.

Commentaire FO : FO est favorable à la préservation du périmètre de la mutualisation. Toutefois, il est essentiel que les règles de gestion soient clairement établies, que tous les moyens soient déployés pour que les salariés soient correctement indemnisés et qu'il y ait de réels plans de prévention des risques pour sensibiliser les employeurs à l'amélioration des conditions de travail. FO continue de revendiquer le financement du secteur à hauteurs des besoins.

4. Adoption des comptes rendus du 28/02 et du 17/04 2018 :

Les comptes rendus du 28 février et du 17 avril 2018 sont adoptés à l'unanimité en intégrant les modifications demandées par FO et par les autres organisations syndicales.

5. Proposition de mise à signature des avenants instaurant le nouveau régime de prévoyance :

- Avenant n°5 portant révision du titre IX et de l'annexe 4 relatifs au maintien de salaire et au régime de prévoyance de la convention collective des personnels Familles Rurales du 12 décembre 2012.
- Accord relatif au maintien de salaire et au régime prévoyance des personnels Familles Rurales.
- Contrat cadre relatif au régime de prévoyance institué dans le cadre de la convention collective nationale des personnels Familles Rurales.

Le collège employeur et les organisations syndicales de salariés ont eu les documents ci-dessus en amont de la réunion de la CPN du 25 mai 2018. Par contre, nous n'avons eu les autres éléments complémentaires que le jour de la réunion : projet de conditions générales d'assurance, projet de notice

d'information à destination des salariés, et projet de Protocole Technique et Financier. Or l'ensemble représente un tout contractuel et indivisible.

FO a, par conséquent, demandé un report de la mise à signature afin d'étudier de manière sérieuse ces différents éléments qui cadreront les engagements des 3 parties, organismes d'assurance, employeurs et salariés dans le fonctionnement du nouveau régime de prévoyance. Les autres organisations syndicales de salariés disent être d'accord avec la demande de FO.

Le collègue employeur est contraint de rejoindre le principe de prendre le temps de vérifier tous les éléments contractuels, mais aurait apprécié de pouvoir signer l'accord le jour même compte tenu de la mise en place du régime au 1^{er} juillet 2018.

FO rappelle le principe selon lequel chaque organisation syndicale doit avoir le temps de consulter ses instances pour venir avec un mandat clair.

Le collègue employeur consent à accorder un délai de proposition de signature avant le 8 juin 2018 des 2 documents qui lient seulement le collègue employeur et le collègue salarié (sans les assureurs), à savoir l'avenant numéro 5 et l'accord relatif au maintien de salaire et au régime de prévoyance des personnels Familles Rurales.

Sur ces documents ainsi que sur le Contrat Cadre, FO a transmis avant la CPN du 25 mai ses demandes de modification :

FO est très surprise, malgré le fait que les documents aient été rédigés par un cabinet d'avocat et sous le contrôle de l'actuaire conseil, que des verrous précédemment existants liés à l'indemnisation des salariés n'existent plus alors que leur suppression n'a fait l'objet d'aucunes négociation avec les organisations syndicales de salariés.

En effet, il s'agit du maintien de salaire assuré par l'employeur lors d'un arrêt de travail de 0 à 90 jours et de la subrogation (indemnisation versée par l'organisme assureur à l'employeur) au-delà du 91^{ème} jour d'arrêt.

FO revendique même la mensualisation des indemnités à charge de l'employeur au-delà du 91^{ème} jour d'arrêt.

Commentaire FO : bien des salariés se trouvent en grandes difficultés pécuniaires lorsque la mensualisation des indemnités n'est pas à charge des employeurs. En effet, il peut arriver soit des retards dans le traitement des indemnités de la part de la Sécurité Sociale (qui souffre de la diminution de ses moyens), soit un défaut de déclaration de la part des employeurs vis-à-vis de l'institut de prévoyance. Parfois, des salariés oublient aussi d'envoyer la copie de leur arrêt maladie à la Sécurité Sociale. Bref, ces ralentissements dans la chaîne peuvent avoir des conséquences dans le versement aux salariés des indemnités de Sécurité Sociale et des Indemnités complémentaires assurées par la prévoyance. Pour toutes ces raisons, il nous paraît déterminant a minima que :

- le maintien de salaire soit assuré par l'employeur dans le cadre d'un arrêt de 0 à 90 jours (ce qui est l'expression de la loi)

- la subrogation soit maintenue dans le nouveau régime de prévoyance pour les salariés étant rentrés en incapacité (à partir du 91ème jour).

Au bout de cette réunion de CPN, FO a obtenu que ces éléments figurent dans les documents contractuels qui lient les employeurs, que l'ensemble des garanties soit mieux précisé et que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés fasse partie du comité de suivi du régime de prévoyance (et pas uniquement les parties signataires).

Commentaire FO : FO a réussi que soit contractée une disposition qui soit à mi-chemin entre la subrogation simple et la mensualisation pour les salariés étant passés en incapacité : « Les prestations complémentaires sont versées au fur et la mesure de la présentation des décomptes de prestations en espèces émanant de la Sécurité Sociale, directement à l'employeur, à charge pour lui de les reverser le mois échu aux assurés après précompte des charges sociales. »

Concernant le contrat cadre, nous avons demandé que soit facilitée la communication entre salariés et organismes de prévoyance et que soit transmis un dépliant à destination des salariés validé par les organisations syndicales qui informe de manière synthétique de ce qu'est la prévoyance et des ses mécanismes de déclenchement.

Sur ce dernier point, les organismes d'assurance doivent nous donner leur réponse avant la prochaine réunion de CPN.

La CFDT annonce, dès la fin de la réunion, qu'elle sera signataire des accords prévoyance sans avoir étudié l'ensemble des documents.

Paris, le 1^{er} août 2018

Pour la délégation FO : Stéphane Régent, Olivier Hallay