

6 octobre 2022

Rapport annuel d'activité de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) – 2021

LES INSTANCES DE LA BRANCHE SE SONT RÉUNIES 32 FOIS

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

15
réunions

• 29 janvier	• 11 juin
• 11 février	• 6 juillet
• 26 février	• 16 septembre
• 12 mars	• 8 octobre
• 26 mars	• 21 octobre
• 16 avril	• 19 novembre
• 23 avril	• 3 décembre
• 18 mai	

La sous-commission de la négociation collective a tenu une réunion le 26 mai 2021.

Le rapport d'activité de la branche pour l'année 2020 a été entériné le 8 octobre 2021 (dépôt DGT le 25 octobre 2021)

Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)

4
réunions

- 18 mars
- 17 juin
- 14 octobre
- 3 décembre

LES RÉUNIONS DES INSTANCES DE LA BRANCHE

Comité de Pilotage de la GPEC (COFIL GPEC)

3
réunions

- 18 février
- 6 juin
- 16 septembre

Groupes de travail technique paritaire

10
réunions

Thématiques abordées

- Gestion des âges
- Handicap
- Salariés aidants
- Égalité professionnelle
- Qualité de vie au travail

LES ACCORDS CONCLUS AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Cinq accords et un avenant ont été signés



Accord « déclaration d'engagement pacte pour les jeunes » dans la branche professionnelle retraite complémentaire et prévoyance, en date du 18 mai 2021

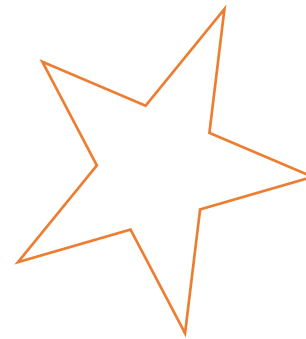
Accord relatif à l'annexe II-A de la CCN du 9 décembre 1993 « la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les institutions de retraite complémentaire et prévoyance », en date du 29 décembre 2021

Avenant n°4 à l'accord de méthode du 16 mars 2018, en date du 29 décembre 2021

Accord du 29 décembre 2021, fixant l'agenda social 2022 ;

Accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, en date du 11 juin 2021

Accord relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle, en date du 1er juillet 2021



LES ACCORDS CONCLUS PAR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Accord(s) collectif(s) conclu(s) par entreprise en 2021 (nombre et pourcentage)

84 accords et avenants ont été conclus

Cinq entreprises représentent plus de 65% des accords et avenants conclus dans la branche



AG2R	8	10%
AGRICA	10	12%
APGIS	1	1%
APICIL	11	13%
AUDIENS	5	6%
B2V	1	1%
CGRR	0	0%
CRC	1	1%
Fédération Agirc-Arrco	1	1%
IRCEM	2	2%
IRP AUTO	1	1%
KERIALIS	6	7%
KLESIA	11	13%
MALAKOFF HUMANIS	16	19%
OCIRP	4	5%
PRO BTP	4	5%
UNIPREVOYANCE	2	2%
TOTAL	84	100%

NB : La CGRR est une institution de moins de 50 salariés, l'index sur l'égalité professionnelle n'a pas été mis en place. De la même façon, il n'y a plus de Négociation Annuelle Obligatoire du fait de l'effectif < 50 salariés. Il a été mis en place en 2021 une charte relative au télétravail

LES ACCORDS CONCLUS PAR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

57 accords

27 avenants



	Accords	Avenants	PV désaccord
AG2R- La Mondiale	8		
AGRICA	5	5	
APGIS	1		
APICIL	6	5	
AUDIENS	2	3	
B2V	1		1
CGRR			
CRC	1		
Fédération AGIRC-ARRCO	1		1
IRCEM	2		
IRP AUTO	1		
KERIALIS	5	1	
KLESIA	10	1	
MALAKOFF HUMANIS	7	9	
OCIRP	4		
PRO BTP	1	3	
UNIPREVOYANCE	2		
TOTAL	57	27	2

Les 2 PV de désaccords concernent les thèmes de la négociation annuelle obligatoire et la journée de solidarité

Nombre d'accord(s) par thème (et pourcentage)

L'année 2021 a généré des accords portant majoritairement sur les conditions de travail (39%) et les rémunérations (salaires, primes, épargne salariale) (32%)

Familles de thèmes - 2021		
Conditions de travail	33	39%
Droit syndical et IRP	6	7%
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4	5%
Emploi (gestion des âges,..)	7	8%
Epargne salariale (intéressement, participation, PEI,..)	15	18%
Prévoyance, santé	4	5%
Salaires et primes	12	14%
Temps de travail	3	4%
Total général	84	100%

Etat des signatures par les Organisations syndicales par thèmes

THEMES/OS 2021	CFE-CGC	CFDT	CFTC	CGT	CGT-FO	UNSA	Autres
Conditions de travail	30	31	9	20	14	15	4
Droit syndical et IRP	6	6	1	2	2	6	2
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3	2	1	4	1		1
Emploi (gestion des âges,..)	7	6	2	3	4	4	2
Epargne salariale (intéressement, participation, PEI,..)	15	15	5	1	5	6	
Prévoyance, santé	4	3		2	1	2	3
Salaires et primes	9	10	2	2	4	4	
Temps de travail	2	3	1	1		1	
Total général	76	77	21	35	31	37	12

Etat des signatures par les Organisations Syndicales par entreprises

	CFE-CGC	CFDT	CFTC	CGT	CGT-FO	UNSA	Autres
AG2R	7	8		6	6	8	8
AGRICA	10	10		8			
APGIS				1			
APICIL	11	10	8			10	
AUDIENS	5	5		5		5	
B2V		1		1			
CRC	1	1	1	1	1		
Fédération Agirc-Arrco	1			1			1
IRCEM	2	2			2		
KERIALIS	6	6					
KLESIA	11	11	11	5	4		
MALAKOFF HUMANIS	14	16		4	9	14	
OCIRP	4	4			4		
PRO BTP	4	2		3	2		3
UNIPREVOYANCE					2		
IRP AUTO		1	1		1		
Total général	76	77	21	35	31	38	12

Récapitulatif des accords par thème de négociation et par entreprise



THEMES	Entreprises
Conditions de travail	AG2R
	AGRICA
	APICIL
	AUDIENS
	KLESIA
	MALAKOFF HUMANIS
	OCIRP
	PRO BTP
	UNIPREVOYANCE
	Droit syndical et IRP
APICIL	
MALAKOFF HUMANIS	
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	AGRICA
	APGIS
	CRC
	Fédération Agirc-Arrco
Emploi (gestion des âges,..)	AG2R
	APICIL
	KLESIA
	MALAKOFF HUMANIS
	Epargne salariale (interressement, participation, PEI,..)
APICIL	
IRCEM	
KERIALIS	
KLESIA	
MALAKOFF HUMANIS	
OCIRP	
AG2R	
Prévoyance, santé	MALAKOFF HUMANIS
	PRO BTP
	Salaires et primes
APICIL	
AUDIENS	
IRCEM	
KERIALIS	
KLESIA	
MALAKOFF HUMANIS	
OCIRP	
UNIPREVOYANCE	
IRP AUTO	
Temps de travail	
	B2V
	KERIALIS
désaccord	B2V
	Fédération Agirc-Arrco

BILAN DE L'ACTION DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En application de l'article L 2232-9 du code du travail, un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être réalisé, les points abordés concernant :

- La classification
- La promotion de la mixité des emplois
- Les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes

Concernant la classification : (données 2021)

Classe	Hommes	Femmes	Total général	% de Femmes
1	26	17	43	40%
2	276	753	1029	73%
3	2211	9291	11502	81%
4	784	2865	3649	79%
5	1233	2816	4049	70%
6	3019	3458	6477	53%
7	799	664	1463	45%
8	303	152	455	33%
HC	63	28	91	31%
NC	25	28	53	53%
Total	8739	20072	28811	70%

Index de l'égalité femmes hommes 2021

(Décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de l'Égalité femmes-hommes paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019.)

La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » a créé l'Index de l'égalité femmes-hommes. L'Index de l'égalité a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

Il est composé de 5 indicateurs et noté sur 100 points.

- Le 1^{er} indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, noté sur 40 points
- Le 2^e indicateur mesure les écarts des augmentations entre les femmes et les hommes, sur 20 points
- Le 3^e indicateur mesure les écarts de répartition des promotions entre les femmes et les hommes, sur 15 points
- Le 4^e indicateur mesure le pourcentage de salariées augmentées après la maternité, sur 15 points
- Le 5^e indicateur mesure la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points

Les données de Branche agrègent les index des entreprises suivantes : AG2R, AGRICA, APGIS, APICIL, AUDIENS, B2V, CRC, FEDERATION AGIRC ARRCO, IRCEM, IRP AUTO, KLESIA, MALAKOFF HUMANIS, PRO BTP, UNIPREVOYANCE

	2018	2019	2020	2021
1-Ecart de rémunération (en %)	36,0	36,1	36,0	36,0
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	19,1	19,8	20,0	20,1
3- Ecart de promotions (en points de %)	14,3	15,0	14,5	14,8
4- Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%)	12,4	15,0	14,8	14,9
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	2,8	2,9	3,4	5,2
Total des indicateurs calculables	84,6	88,8	88,6	91,0

Index de l'égalité femmes hommes 2021

(Décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de Egalité femmes-hommes paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019.)

	2018	2019	2020	2021
AG2R	92	92	92	92
AGRICA	89	84	90	88
APGIS	79	79	89	89
APICIL	77	92	91	91
AUDIENS	99	99	97	99
B2V	93	98	97	95
CRC	nc	96	97	90
FEDERATION AGIRC-ARRCO	63	87	92	92
IRCEM	77	92	77	93
IRP AUTO	79	89	90	90
KLESIA	90	90	85	90
MMH	85	85	85	90
PRO BTP	77	92	92	92
UNIPREVOYANCE	nc	95	91	94
BRANCHE	84,6	88,8	88,6	91,0

	Index	Effectifs
AG2R	92	5 679 salariés
AGRICA	88	779 salariés
APGIS	89	354 salariés
APICIL	91	1 341 salariés
AUDIENS	99	539 salariés
B2V	95	322 salariés
Fédération AGIRC-ARRCO	92	1 035 salariés
IRCEM	93	470 salariés
IRP AUTO	90	760 salariés
KLESIA	90	2 422 salariés
MALAKOFF HUMANIS	90	10 068 salariés
PROBTP	92	4 279 salariés

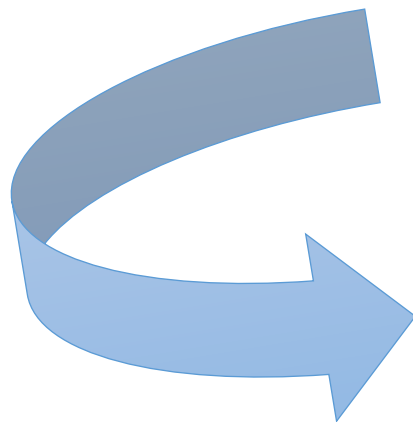
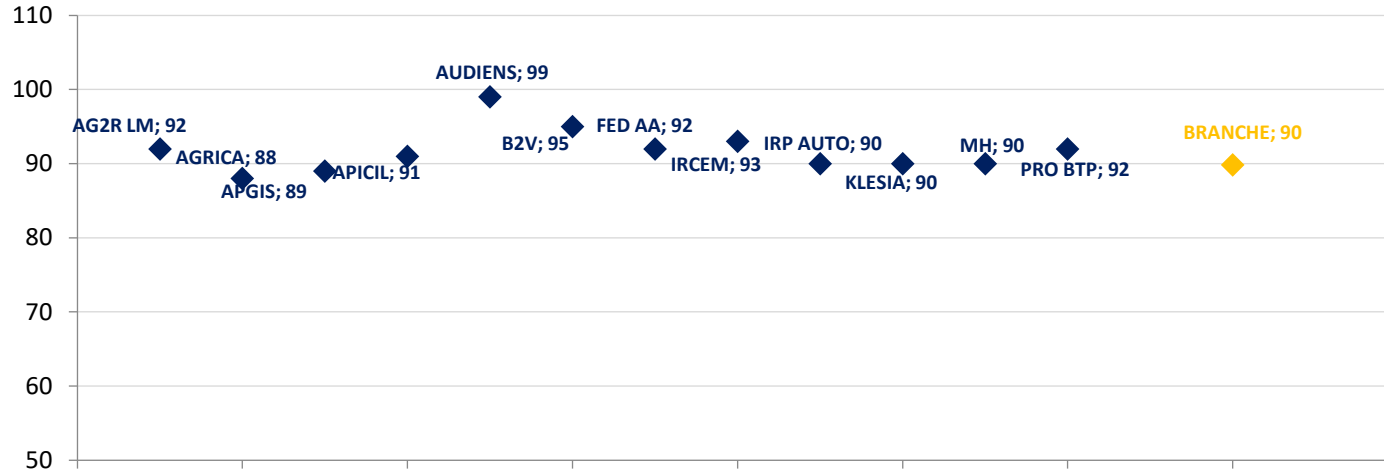
OCIRP	95	101 salariés
CRC	90	173 salariés
UNIPREVOYANCE	94	108 salariés

Index de l'égalité femmes hommes 2021

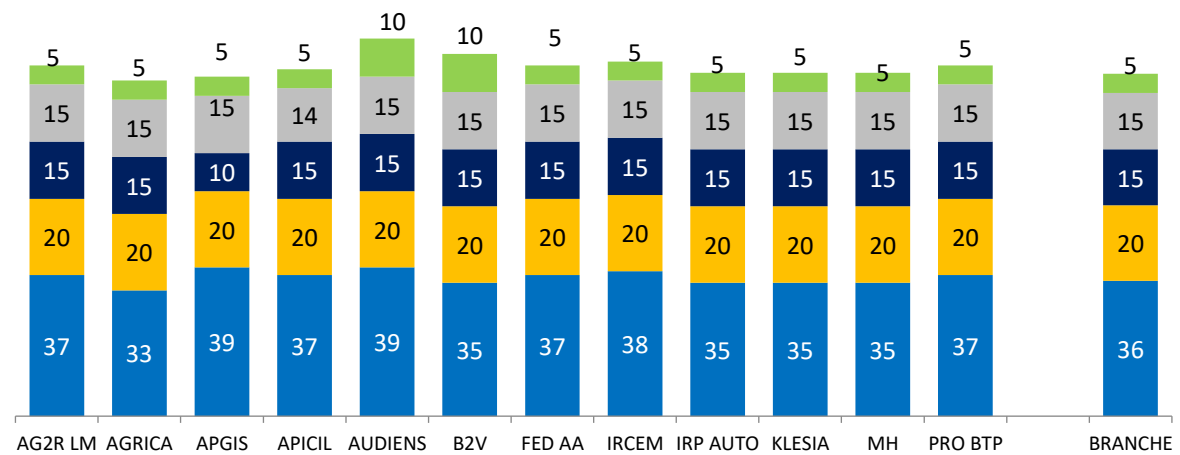
(Décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de l'égalité femmes-hommes paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019.)



Index



Décomposition de l'index

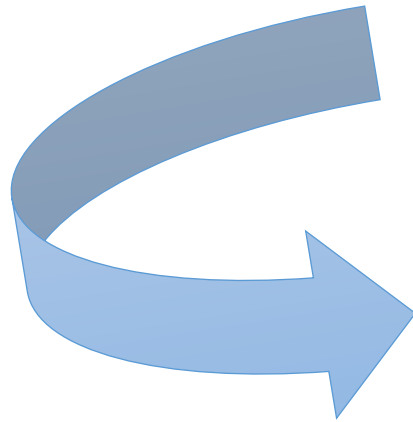
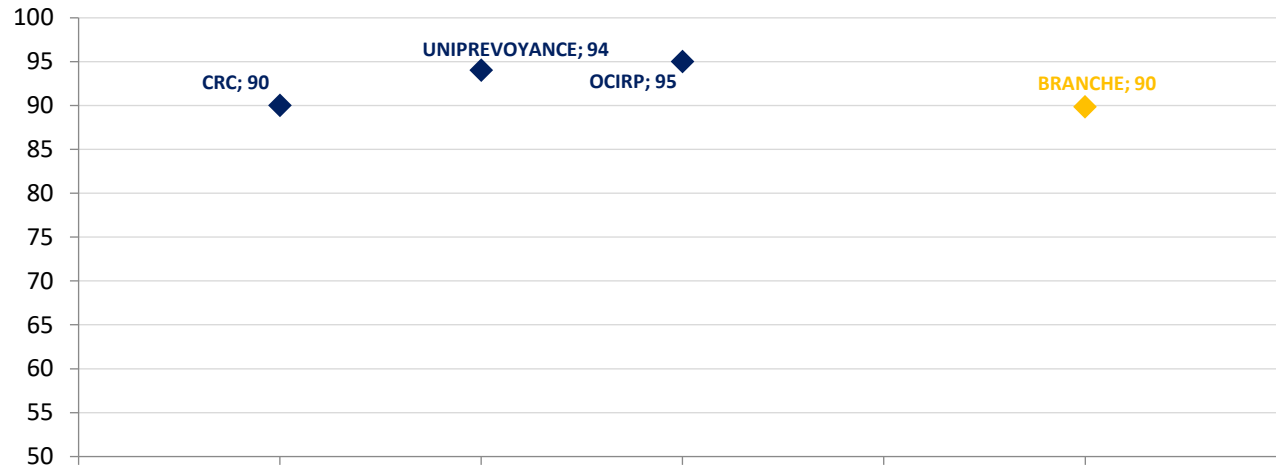


■ Ecart Rem ■ Ecart AI ■ Ecart Promo ■ congé Mat ■ 10 + hautes rém

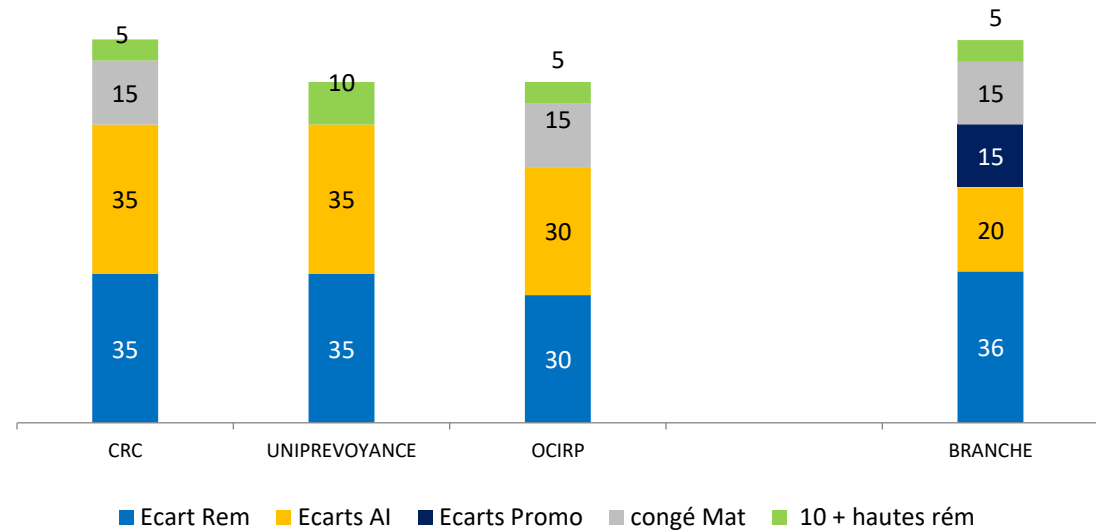
Index de l'égalité femmes hommes 2021

(Décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de Egalité femmes-hommes paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019.)

Index



Décomposition de l'index

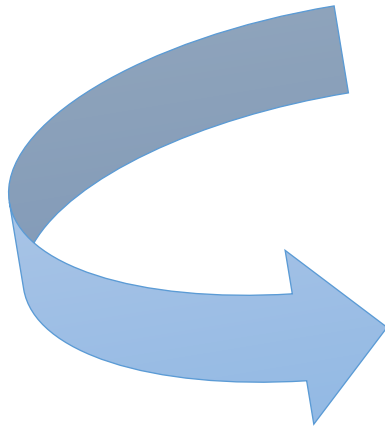
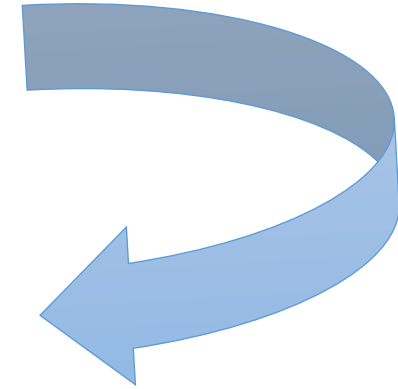
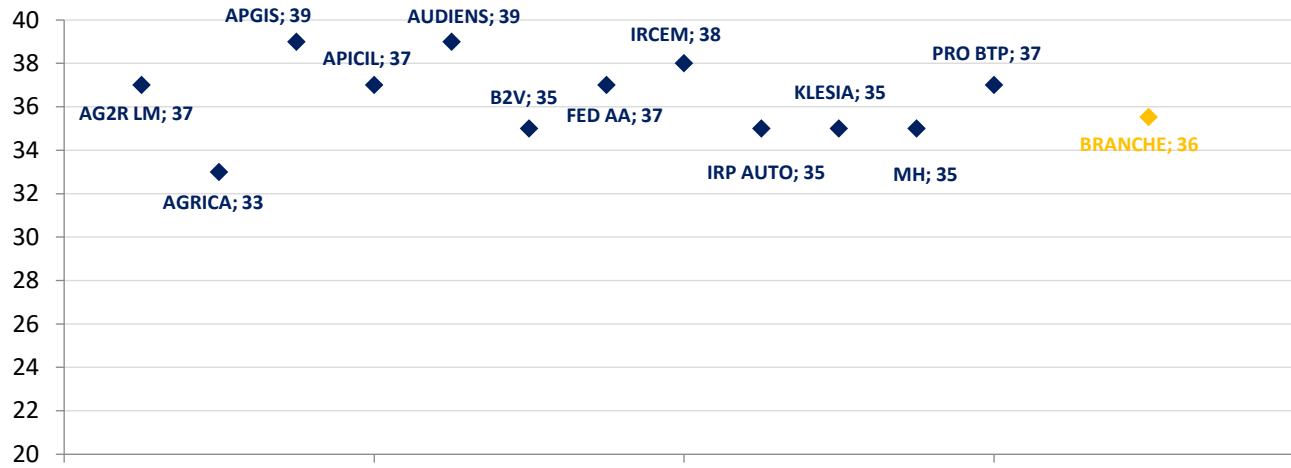


Index de l'égalité femmes hommes 2021

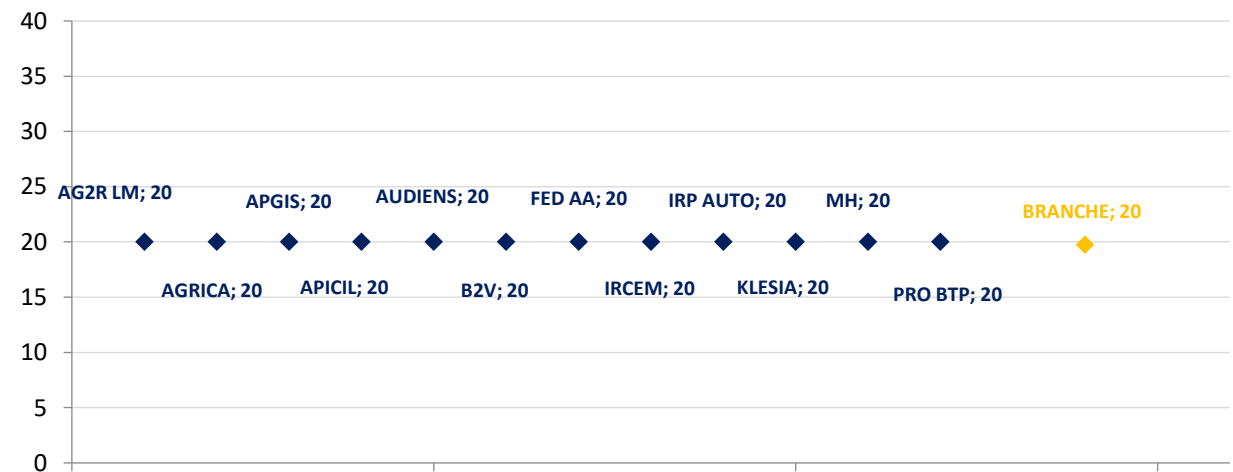
(Décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de Egalité femmes-hommes paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019.)



Ecart de rémunération (en %)



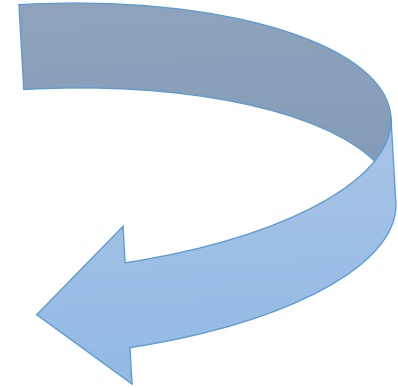
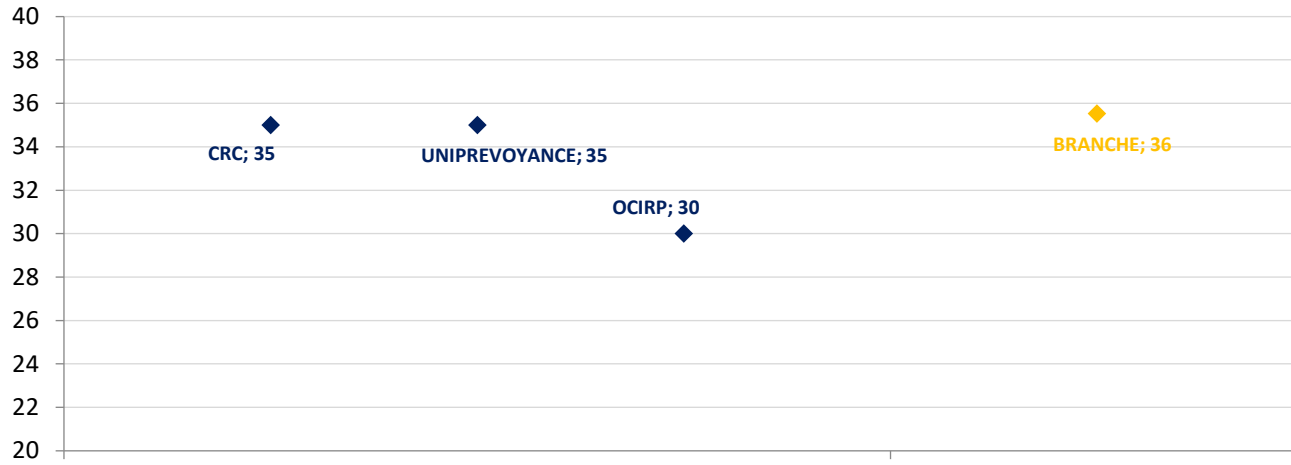
Ecart d'augmentations individuelles (en %)



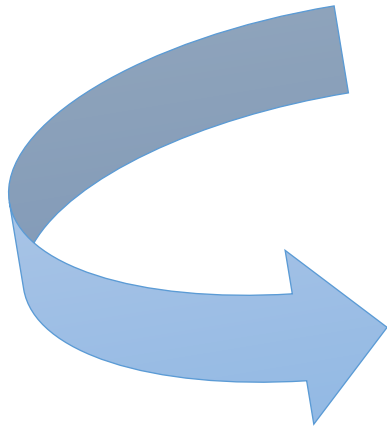
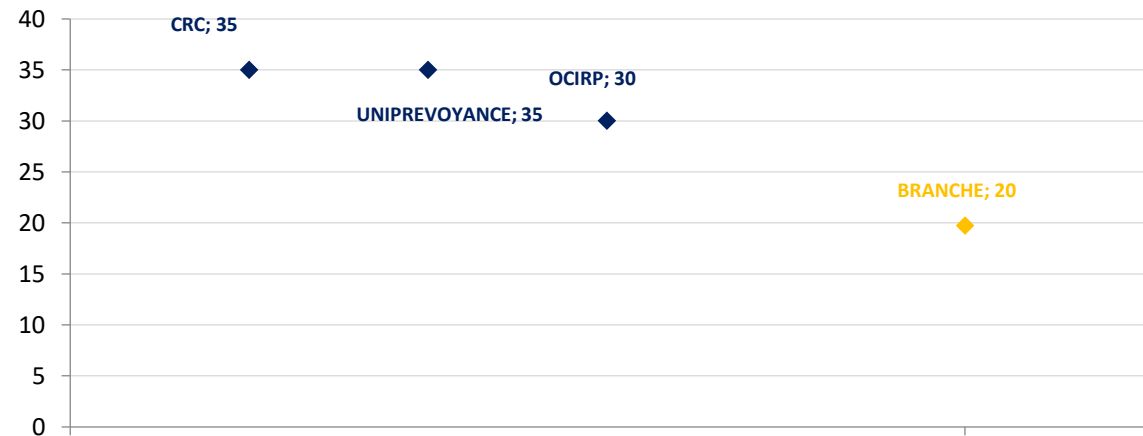
Index de l'égalité femmes hommes 2021

(Décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de Egalité femmes-hommes paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019.)

Ecart de rémunération (en %)

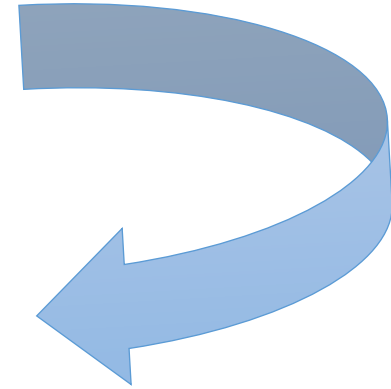
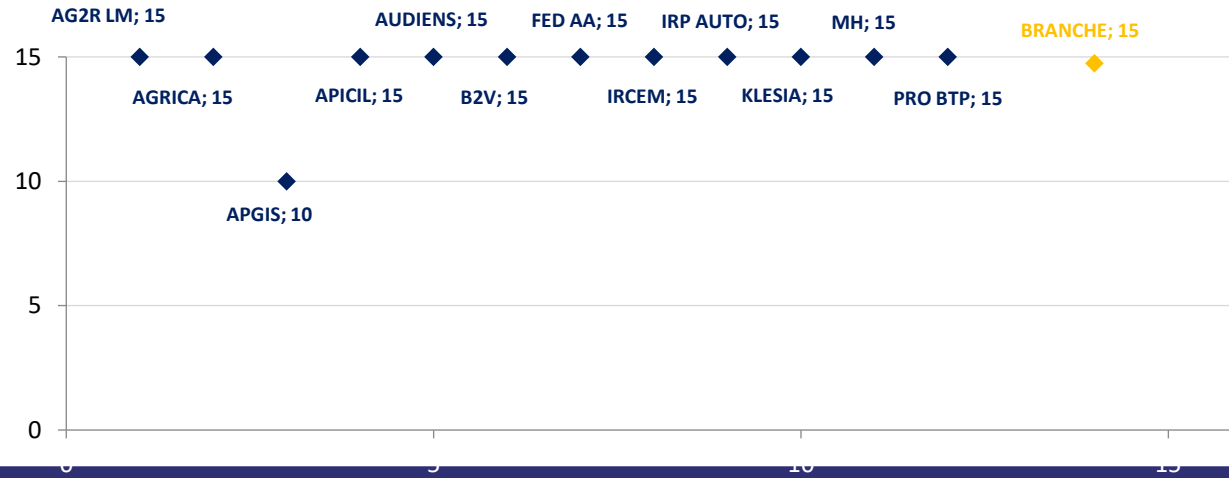


Ecarts d'augmentations individuelles (en %)

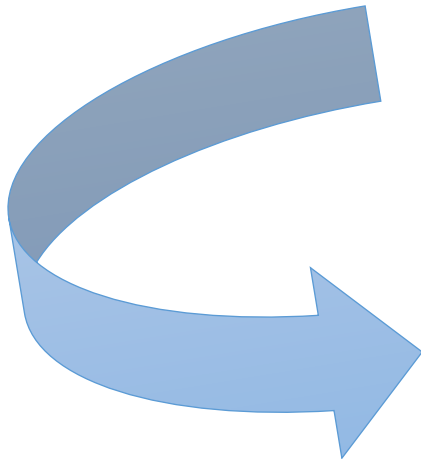
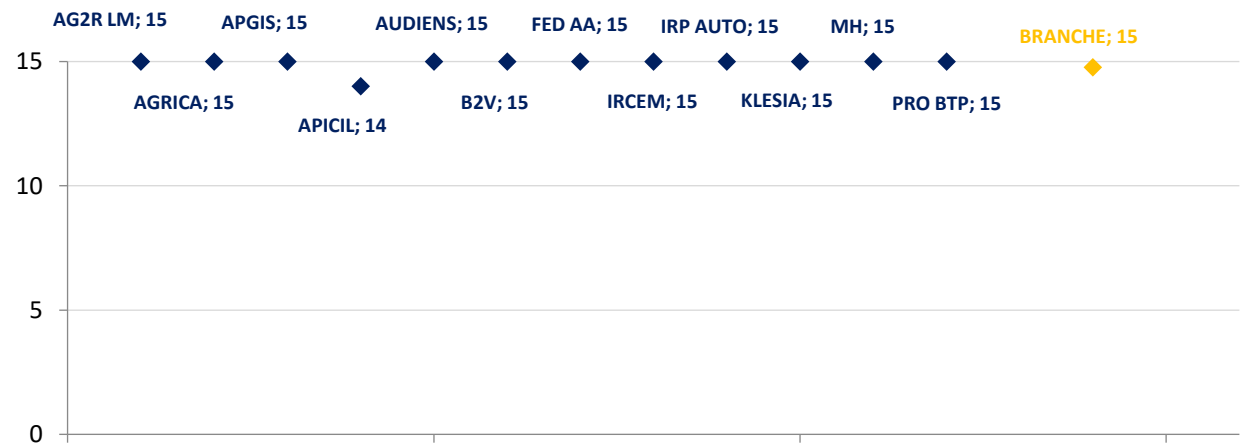




Ecart de promotions (en points de %)

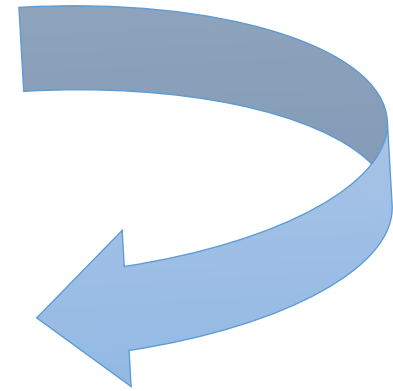
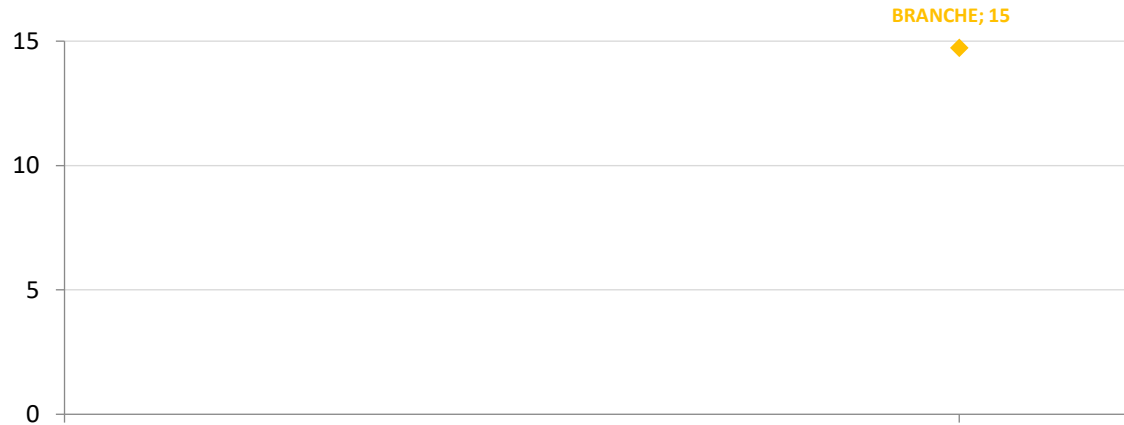


Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)

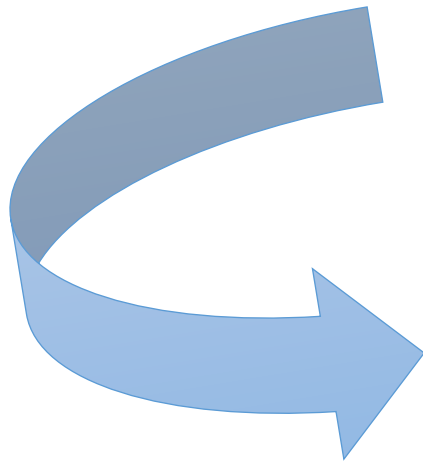
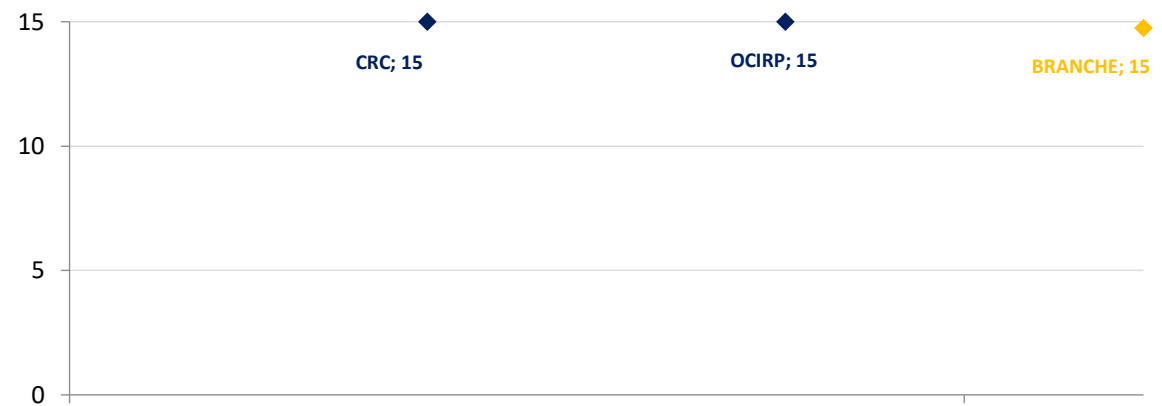




Ecart de promotions (en points de %)

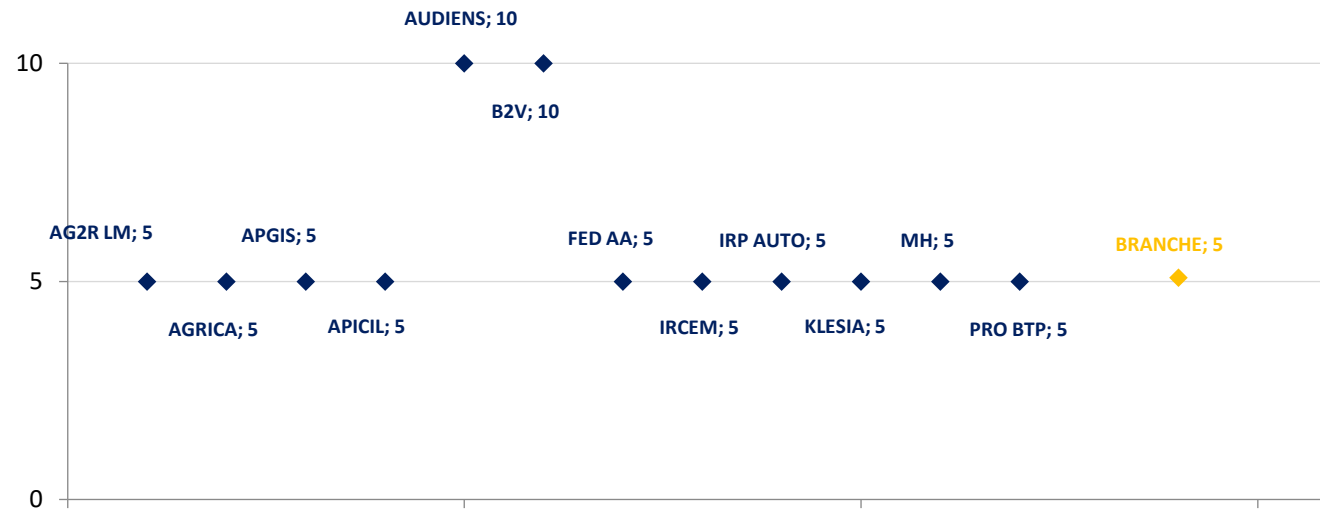


Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)



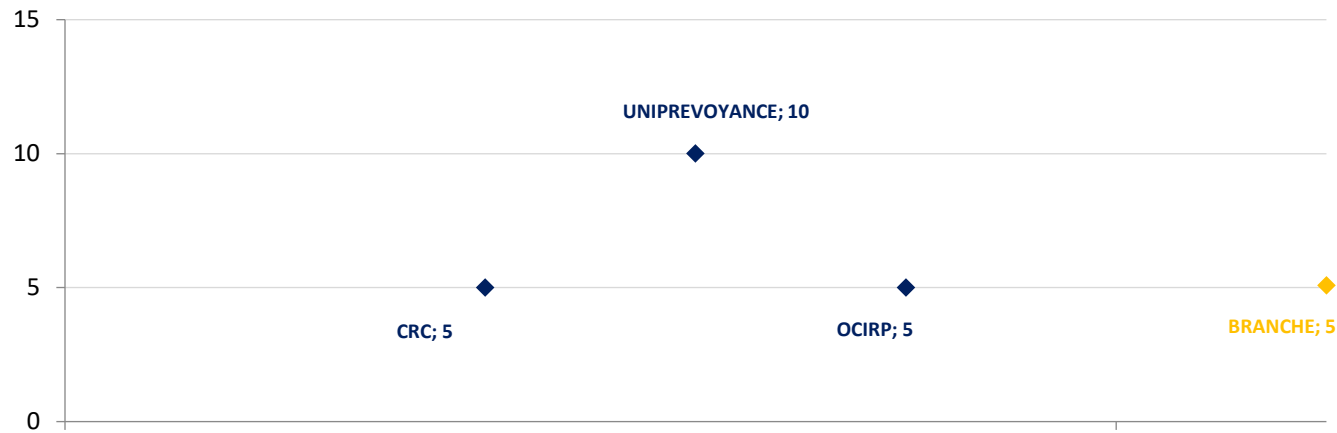


Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (en points de %)





Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (en points de %)



2021

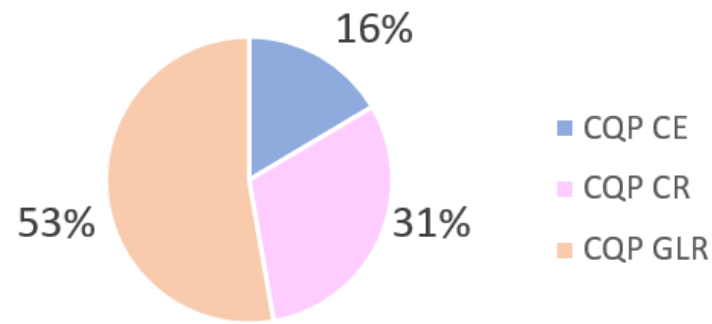
Sur la période...

- 91 candidats ont participé aux épreuves du CQP
- 27 sessions d'épreuves (dont 2 oraux VAE) ont été réalisées en distanciel



- 75 candidats se présentaient pour la 1^{ère} fois aux épreuves du CQP
- 16 se présentaient à une session complémentaire

Répartition des candidats par CQP



CQP CE : conseiller entreprise
CQP CR : conseiller retraite
CQP GLR : gestionnaire liquidation retraite

Les candidats étaient issus de 6 GPS :

- Ag2r La Mondiale
- Apicil
- B2V
- Ircem
- Klesia
- Malakoff Humanis

2021

36 candidats ont obtenu le CQP

50 ont validé partiellement le CQP (*blocs de compétences ou compétences*)

5 n'ont pas validé de compétences



8 sessions d'épreuves –dont 1 VAE

28 candidats au CQP Conseiller Retraite

7 candidats ont obtenu le CQP CR

19 candidats ont validé des compétences du CQP CR

2 candidats n'ont pas validé de compétences



14 sessions d'épreuves –dont 1 VAE

48 candidats au CQP Gestionnaire Liquidation Retraite

24 candidats ont obtenu le CQP GLR

21 candidats ont validé des compétences du CQP GLR

3 candidats n'ont pas validé de compétences



5 sessions d'épreuves

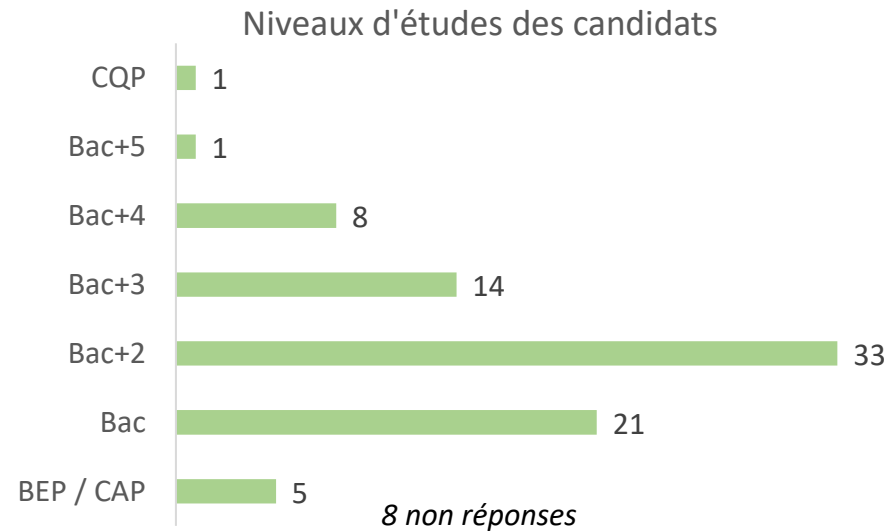
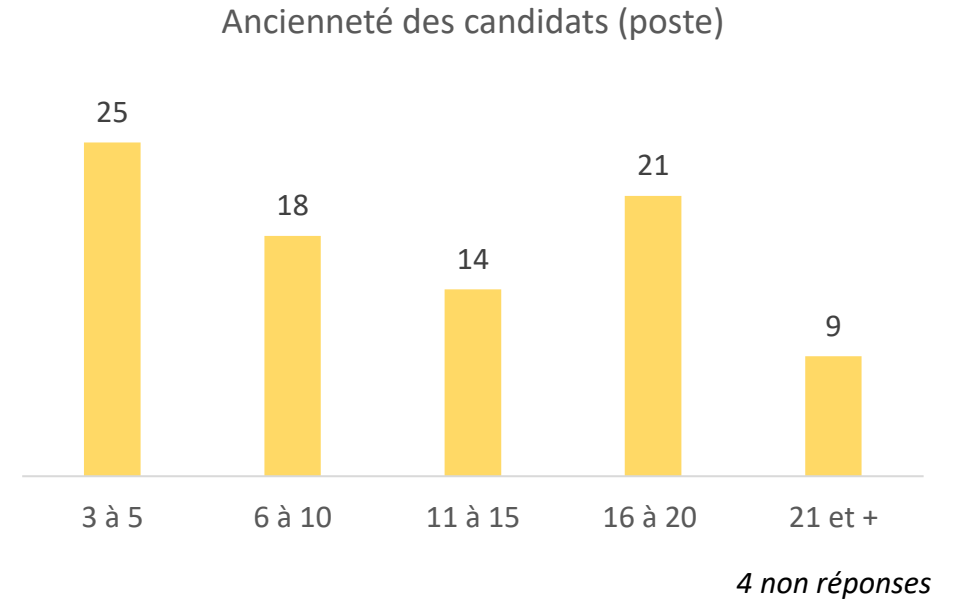
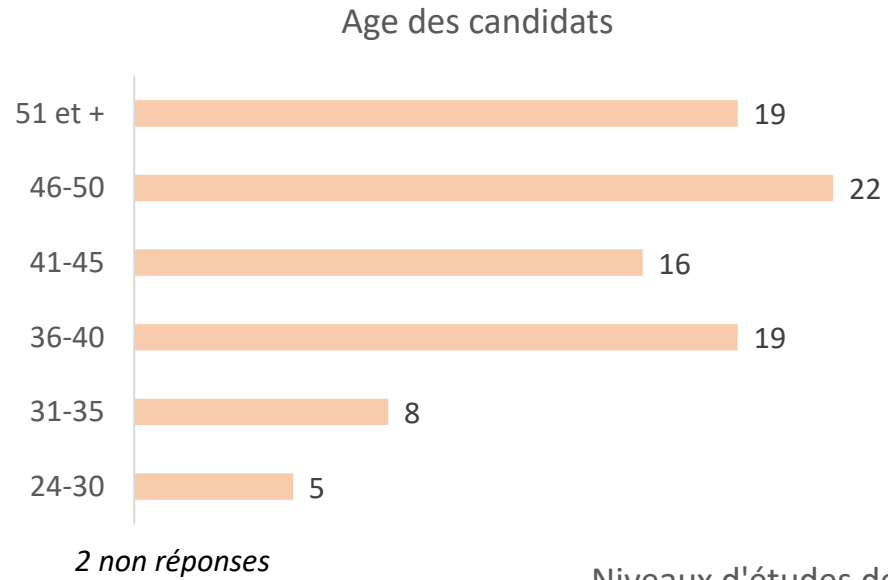
15 candidats au CQP Conseiller Entreprise

5 candidats ont obtenu le CQP CE

10 candidats ont validé des compétences du CQP CE

Les certificats de qualification professionnelle

2021





- **Certifications informatiques**
 - 4 personnes certifiées (4 hommes).
- **Licence de Management CNAM**
 - 20 candidats (11 femmes, 9 hommes)
 - Tous les candidats ont obtenu leur diplôme
- **Certificat d'expertise management protection Sociale (CEMPS) – Sciences Po – pas de promotion en 2021**
 - Un nouvel appel d'offre a été réalisé. Le diplôme de l'ESCP - Exécutive Master Manager Dirigeant a été sélectionné.
 - Promotion démarrant en 2022 (10 femmes, 10 hommes)

Données chiffrées relatives aux métiers par genre (données 2021)

Métiers	Hommes	Femmes	Total général	% de Femmes
Acheteur	18	43	61	70%
Administrateur base de données	39	16	55	29%
Administrateur outils, systèmes, réseaux et télécoms	154	19	173	11%
Analyste fonctionnel	84	65	149	44%
Architecte fonctionnel	36	5	41	12%
Architecte logiciel /applicatif	33	8	41	20%
Architecte technique	133	12	145	8%
Assistant Commercial	293	967	1 260	77%
Assistant Fonctionnel	6	2	8	25%
Assistant Maîtrise d’Ouvrage	88	235	323	73%
Assistant/Secrétaire	66	522	588	89%
Auditeur	112	150	262	57%
Chargé d’Etudes Actuarielles	192	186	378	49%
Chargé d’Etudes et de Suivi d’Etablissement Social et Médico-Socia	2	6	8	75%
Chargé d’Intervention Sociale	52	404	456	89%
Chargé d’Investissements et de Patrimoine Immobilier	27	21	48	44%
Chargé de Communication	51	137	188	73%
Chargé de Développement Ressources Humaines	37	190	227	84%
Chargé de Développement Social	40	232	272	85%
Chargé de la Sécurité	5	3	8	38%
Chargé de Souscription Contrats	95	185	280	66%
Chargé de Trésorerie et de Placements	81	67	148	45%
Chargé des Instances	2	45	47	96%
Chargé des Services Généraux et Logistique	28	14	42	33%
Chef de projet MOE	249	98	347	28%
Commercial	471	468	939	50%
Comptable	118	339	457	74%
Concepteur-développeur	307	99	406	24%

Données chiffrées relatives aux métiers par genre (données 2021)

Métiers	Hommes	Femmes	Total général	% de Femmes
Conseiller Clients	357	1 627	1 984	82%
Conseiller Gestion Entreprises	582	2 558	3 140	81%
Conseiller Gestion Particuliers	889	4 579	5 468	84%
Conseiller Maîtrise d'Ouvrage	401	687	1 088	63%
Conseiller organisation	120	254	374	68%
Conseiller Qualité	11	28	39	72%
Contrôleur de Gestion	65	117	182	64%
Directeur de projet	48	36	84	43%
Documentaliste	3	8	11	73%
Expert méthodes, qualité et outils	74	78	152	51%
Expert Sécurité Informatique	27	6	33	18%
Expert systèmes, réseaux et télécoms	48	1	49	2%
Formateur	12	42	54	78%
Gestionnaire Administratif	26	23	49	47%
Gestionnaire de Services Généraux	380	402	782	51%
Gestionnaire de Trésorerie et de Placements	12	36	48	75%
Gestionnaire Recouvrement Contentieux	42	189	231	82%
Gestionnaire Ressources Humaines	22	174	196	89%
Infographiste	13	19	32	59%
Intégrateur d'exploitation	53	9	62	15%
Intégrateur fonctionnel	59	55	114	48%
Intervenant Médico-Social	9	32	41	78%
Juriste d'Entreprise	44	146	190	77%
Manager d'activité	561	528	1 089	48%
Manager de contrats	10	6	16	38%
Manager de proximité	836	1 583	2 419	65%
Manager Stratégique	361	171	532	32%
Marketeur Marchés/Produits	25	73	98	74%
Marketeur Opérationnel	25	74	99	75%

Données chiffrées relatives aux métiers par genre (données 2021)

Métiers	Hommes	Femmes	Total général	% de Femmes
NC	9	6	15	40%
Pilote d'exploitation	19	1	20	5%
PMO	29	38	67	57%
Recetteur	22	28	50	56%
Référent de domaine applicatif	34	47	81	58%
Référent recette	4	8	12	67%
Responsable sécurité des systèmes d'information	4		4	0%
Support Métier	443	1 560	2 003	78%
Technicien Actuariat	33	33	66	50%
Technicien d'exploitation	52	10	62	16%
Technicien poste de travail	25	6	31	19%
Technicien Réseaux et Télécoms	4		4	0%
Technicien support utilisateur	84	20	104	19%
Technico Commercial	31	230	261	88%
Urbaniste	1		1	0%
Webmestre	11	6	17	35%
Total général	8 739	20 072	28 811	70%

*Outils mis en place pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
(Illustration par des pratiques d'entreprise).*

Exemples d'actions concrètes :

- Formation des élus et référents diversité et inclusion
- Sensibilisation des collaborateurs à l'occasion de conférence et des participation aux réunions spécifique au sein des équipes
- Cellule d'écoute interne
- Réunions spécifiques réalisées au sein des équipes
- Déploiement de formations pour les IRP, les référents RH et certains chargés des relations sociales.

Les formations ont pour but :

1. Mettre en confiance : permettre la parole sur un sujet tabou et partager une vision commune d'un environnement de travail respectueux, non sexiste
2. Décrypter : appréhender les relations femmes-hommes comme un enjeu de sens au travail
3. Ajuster : savoir qualifier les dérives et adopter les comportements qui régulent les relations de travail entre les femmes et les hommes

Pour les collaborateurs RH, une journée supplémentaire de formation pour comprendre le sexisme dans sa complexité et s'approprier sa mission de référent/e sur ce sujet.

Autres exemples :

- Appel à Théâtre à la carte pour sensibiliser par des saynètes sur le sexisme/harcèlement + un e-learning mais sur le sujet recruter sans discriminer pour nos managers/chefs de projets)

Expression des partenaires sociaux

Pour notre organisation, nous tenons à préciser que notre avis sur ce document est mitigé. Même si le travail accompli et la qualité du document sont évidents, ce rapport ne répond que partiellement à son obligation précisée dans **l'article L. 2232-9 du Code du Travail**.

L'article L. 2232-9 du Code du travail confie notamment à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) instituée au niveau de la branche la mission de réaliser un rapport annuel d'activité. Ce rapport doit comprendre un bilan des accords collectifs d'entreprise (transmis à la CPPNI) qui portent sur des thèmes définis par le législateur en matière de :

- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- Repos quotidien ;
- Jours fériés ;
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne-temps.

Bien que **l'article L. 2232-9 du Code du travail** le prévois, aucune analyse de ces accords, sur ces sujets, n'a été faite afin de déterminer leur impact sur :

- Les conditions de travail des salariés de la branche afin de préciser si une partie d'entre eux a pour finalité de restreindre les droits octroyés à ces derniers par le Code du travail et notre Convention collective ;
- La concurrence au sein notre secteur d'activité.

En plus de ces points obligatoires, nous souhaitons avoir un **focus particulier sur les accords concernant le télétravail, le droit à la déconnexion ainsi que la communication/information des élus et organisations syndicales.**

Pour la comptabilisation des accords, nous aimerions qu'une **séparation/distinction** soit faite entre les accords concernant la **prime « Macron » et les véritables accords NAO.**

De nouveau, l'ensemble des accords n'est pas déposé à la Dirrecte comme le prévoit l'article D.2231-4 du code du travail et ne sont pas transmis à l'Association des employeurs.

Un rappel à l'ensemble des structures Employeur nous semble utile et nécessaire. Cela permettrait d'avoir l'exhaustivité des accords et simplifierait le travail du secretariat de la CPPNI (dont nous remercions l'investissement pour la réalisation de ce rapport).

Pour l'ensemble de ces motifs, nous émettons un **avis défavorable** sur ce rapport.

2021 une année fructueuse en réunion de Branche !

32 CPPNI, 4 CPNEF, 3 COFIL GPEC, 10 Groupes Techniques Paritaires !

Et encore, ne sont pas comptés, les kilomètres parcourus par les mandatés, les nuits d'hôtel isolées de sa famille, les métros bondés, les dossiers variés, nombreux...à analyser, les propositions à défendre...la charge mentale accrue de devoir toujours pousser les revendications...

Et dire qu'encore trop hésitent à valoriser la fonction de responsable syndical !

Et si les élus et mandatés, usés et désabusés, disparaissaient faute de candidat ? Que se passerait-il ?

Une entreprise sans dialogue social, est-ce votre conception d'un nouveau modèle ?

Ainsi, la CFDT appelle les employeurs de la Branche RCIP à faire preuve d'ambition et à accepter une valorisation financière à la hauteur de l'investissement nécessaire pour honorer ces missions, et ceci lors de prochaines négociations sur le sujet.

Un dialogue social de qualité engendre des richesses dans l'entreprise !

Malgré ces nombreuses réunions, seulement 4 accords et 1 avenant ont vu le jour.

Voyez combien il est difficile de trouver un consensus !

Et encore, la CFDT rappelle que certains GPS ont pris le parti de ne pas réitérer leurs adhésions à l'Association d'Employeur, ce qui fait que nous avons à peu près 6000 salariés déconnectés des décisions de Branche...avec des employeurs qui attendent « sagement » l'arrêté d'extension qui les obligent à mettre en place l'accord entériné par la Branche.

Quoiqu'il en soit dans ces 5 accords, la CFDT est signataire...la preuve que malgré des revendications fortes, il est possible de faire admettre à l'employeur qu'elles sont nécessaires.

Par exemple, l'accord « Déclaration d'engagement pacte pour les jeunes » donne la possibilité à nos jeunes, particulièrement impactés par cette crise inédite, de pouvoir intégrer le monde du travail !

L'accord relatif à « L'emploi de personnes en situation de handicap » et celui relatif à « L'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle » offrent des dispositions concrètes pouvant faciliter le quotidien des salariés touchés par cette difficulté de la vie.

Et la CFDT en est persuadée, un salarié qui va bien est un salarié qui travaille bien !

Un autre accord significatif que la CFDT a signé, c'est celui de « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les institutions de retraites complémentaires et prévoyance », qui donne un socle de base à tous les salariés de la Branche, afin de les sécuriser en cas de mouvement de l'entreprise. Cet accord était vital, compte tenu du contexte mouvant que nous subissons et des perspectives de « big bang » !

La CFDT, durant cette année 2021, a remué ciel et terre afin d'obtenir un accord TTV de Branche, ainsi qu'un accord sur la communication syndicale permettant à toutes les OS de communiquer une fois par mois, par mail, à la totalité des salariés. Et oui, avec la nouvelle organisation du télétravail, avoir la majorité des salariés dans les locaux au même moment n'est plus possible et pourtant il est plus que jamais nécessaire de garder le lien avec la collectivité, afin justement de garder cette collectivité vitale pour la pérennité d'une entreprise.

Encore une fois, faisons preuve d'ambition et d'innovation ! Comme ce fut le cas dans nos débuts où le secteur des RCIP était novateur dans la qualité de la couverture sociale et du dialogue social !

Ne cherchons pas à imiter mais créons !

Ainsi, la CFDT réaffirme qu'il est nécessaire d'avoir un socle commun sécurisant les 28 000 salariés.

Car oui, nous ne sommes pas tous égaux devant la qualité du dialogue social !

77 accords et avenants ont été signés dans les groupes en 2021.

70% de ces accords ont été signés par 5 groupes.

Cela démontre bien la disparité des stratégies d'entreprises...curieusement si l'on rapproche le nombre d'accords signés et la santé économique de l'entreprise, on peut à minima se poser la question de la corrélation...

L'année 2021 a porté majoritairement sur les conditions de travail (42%) et les salaires (27 %), l'épine dorsale de la vie quotidienne d'un salarié.

Dans les groupes, de nouveau, la CFDT démontre son investissement dans la négociation avec 70 accords signés.

Concernant l'égalité professionnelle en France selon l'Insee, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est encore de 28,7 % en faveur des hommes.

C'est un thème cher à la CFDT. Il y a encore beaucoup de travail...comme par exemple aller à la source et encourager nos jeunes filles à intégrer des formations dites « masculines », où curieusement les métiers sont plus rémunérateurs. Ou encore, considérer que lorsqu'une femme décide d'avoir un enfant ce n'est pas pour déstabiliser l'entreprise...et que son engagement, avant et après, est identique.

Si on fait un focus sur notre Branche, et que l'on se réfère à l'indice de l'égalité hommes-femmes, on constate une amélioration de la quasi-totalité des groupes, sauf que lorsque l'on se réfère au croisement des genres et de la classification, on constate amèrement que plus l'on monte de classes moins l'on trouve de femmes...

Un travail de fond est nécessaire. L'accord égalité professionnelle signé dans notre Branche, tente de faire ce travail de fond en mettant en place des accompagnements visant à faciliter le quotidien des salariés, et permettant ainsi une meilleure disponibilité du salarié pour l'entreprise.

Dans cet objectif commun de pérennité de l'entreprise, un autre travail de fond est nécessaire. Garantir au salarié une sécurité en termes de valeurs sur le marché du travail, et pourquoi pas, soyons fous, imaginer une Branche dynamique et souple, encourageant le passage d'un groupe à l'autre. Il est donc nécessaire de promouvoir la certification de qualification professionnelle.

Effectivement, une augmentation sensible et lente du nombre de stagiaires est constatée, mais 91 candidats en 2021 pour 28 000 salariés, cela reste encore trop timide.

La CFDT souhaite tout de même souligner le fait que pendant de nombreuses années les groupes ne fournissaient pas de base école aux stagiaires...cela démontre la frilosité des groupes à travailler ensemble...mais rien ne sert de se faire peur entre GPS, en réalité, rassurez-vous, vos concurrents directs sont les assureurs, mutuels et banques !

Ainsi, la CFDT encourage les décideurs à ouvrir les chakras et donc à solliciter les services RH afin de promouvoir nos certifications de Branche.

Dans la liste des certifications, la CFDT déplore le fait qu'il n'y ait pas de promotion 2021 pour le CEMPS (Certificat d'Expertise Management Protection Sociale avec Sciences Po)

Et enfin, la CFDT encourage bien évidemment les actions mises en place pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Du concret plutôt que des incantations !

Avec la mise en place de formations, de cellules d'écoute interne, de réunions d'équipe spécifiques sur le sujet...libérer la parole et éduquer sur des comportements courants sont acceptés, mais si destructeurs.

En conclusion et pour regarder vers l'avenir, la CFDT rappelle tout de même que nous n'avons trouvé aucun accord sur les salaires au niveau de la Branche depuis 2018...ce qui nous a mené doucement à ce qu'aujourd'hui (septembre 2022), nous ayons dans notre grille 9 niveaux sous le Smic.

La situation est intenable, la CFDT mise énormément sur la négociation de l'annexe 4 afin de débloquer les postures de chacun et chacune...

L'avenir, c'est le collectif et le partage des richesses, quelles qu'elles soient.

CGT

CGT-FO

L'année 2021 s'est déroulée, pour la deuxième année consécutive, sous contrainte pandémique COVID 19. Sans avoir pu mettre en place un accord de branche « télétravail », cette crise sanitaire a accentué les inégalités de traitement selon les GPS ... Malgré cela les salariés de la branche ont continué à s'adapter et à faire face.

Le calendrier social aura de nouveau été « chahuté », mais le dialogue social aura pu être maintenu.

L'expérience organisationnelle et l'évolution technologique acquises au cours de l'année 2020, nous ont permis de mener de front plusieurs thématiques, que ce soit dans le cadre :

- Des salariés en situation de handicap,
- De la gestion des âges et des jeunes,
- Des salariés aidants,
- De l'égalité professionnelle ...

La route semble encore longue, de la GPEC, outil impérieux, à la conservation et au développement du savoir-faire de l'AGIRC ARRCO.

Comme pour les accords passés, il reste néanmoins à mesurer l'appropriation et la déclinaison faite de ces accords au sein des GPS. La mutualisation des dons de jours, au niveau de la branche, au profit des salariés aidants est un engagement social majeur, complémentaire à ce qui peut être prévu par accord dans les Groupes de la branche. Nous aurions, sur ce thème aussi, souhaité un engagement plus marqué des employeurs et une communication plus régulière.

Certificat de Qualification Professionnelle :

Lors d'une CPNEF il a été rappelé : « que les groupes de protection sociale se sont engagés à positionner 200 collaborateurs par an sur la certification. De plus, toutes ces certifications sont financées par la branche » : dans le bilan 2021 nous sommes loin du compte, le dispositif n'est sans doute pas suffisamment mis en valeur et son intérêt trop peu expliqué aux salariés.

Une NAO sous le signe de la rupture. Le pouvoir d'achat des salariés de la branche est en danger.

La fin de l'année 2021 se solde une nouvelle fois par un constat d'échec pour la branche ... et dans les GPS des inégalités de traitement sont constatées.

La clause de l'article 9 de l'annexe IV, dont la renégociation est inscrite au calendrier social depuis 2018, en est la cause principale. Deux possibilités s'ouvrent donc à nous :

- Se résigner à des PV de désaccords et une carence de négociation qui implique une non-revalorisation de nos salaires,
- S'inscrire dans la négociation pour tenter de trouver une (des) solution(s) d'évolution des rémunérations !

L'UNSA fidèle à ses valeurs a choisi l'option de la négociation qui se poursuivra au-delà de l'année 2021.

Et cela même si le contexte politique autour des activités de la protection sociale est très sensible, qu'il s'agisse du transfert des cotisations ou bien d'éventuelles réformes à venir autour de la retraite et de la santé.

Le dossier du transfert des cotisations est engagé mais reste toujours inachevé :

Nous regrettons que ce sujet, inscrit en 2019 dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale soit toujours aussi flou quant aux conséquences sur l'avenir des salariés de nos GPS.

Transfert des cotisations et ou des fiabilisations ?

Que ce soit l'un, ou l'un et l'autre, les conséquences sur l'avenir des salariés de la branche sont importantes. Nous n'avons malheureusement toujours pas de réponse claire en cette fin d'année 2021 et à l'heure où nous écrivons.

La situation des Groupes de l'Alliance Professionnelle surajoute aux incertitudes.

Pour l'UNSA la priorité restera la pérennité des emplois sur les sites où ils se trouvent.

Nous saluons l'engagement, le professionnalisme, de toutes et de tous, tout au long de cette année encore, qui aura permis d'assurer l'activité et les services à nos populations, actives et retraitées.

Néanmoins nous actons des conditions de travail rendues de plus en plus difficiles.

Autant que nécessaire l'UNSA continuera à alerter sur les risques inhérents à ces situations.

Forte de sa présence sur le terrain, l'UNSA a identifié plusieurs causes à cela : la course à la productivité et la baisse des coûts de gestion. Mais pas seulement !

2021 a vu son lot d'évolutions des outils de gestion et la succession de nouveautés. Comme toujours cela nécessite un accompagnement en formation. Nous avons pu constater des difficultés liées aux méthodes de déploiement de ces formations. Pour l'UNSA la branche doit rester garante de la bonne déclinaison et de l'harmonisation de celles-ci.

ASSOCIATION D'EMPLOYEURS

L'Association d'employeurs constate, pour s'en féliciter, que, dans un contexte encore marqué par la gestion de la crise sanitaire, le dialogue social est demeuré particulièrement actif: la branche professionnelle a ainsi pleinement joué son rôle, en négociant des accords novateurs témoignant de son engagement sociétal (insertion des jeunes, des personnes en situation de handicap, prise en compte de la situation des salariés aidants), tout en poursuivant les négociations à visée plus structurantes, telle celle ayant abouti à la conclusion d'un nouvel accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

De leur côté, les entreprises du secteur professionnel ont également amplifié les négociations, aboutissant à la signature au total de 77 accords.

Les thématiques abordées traduisent la prise en compte des évolutions issues du contexte particulier, la proportion des accords ayant trait aux conditions de travail représentant 42% de la totalité des accords, les négociations portant sur la thématique des rémunérations, directes ou différées constituant, comme en 2020, la seconde thématique en nombre d'accords.

Elle note avec satisfaction la progression de l'index d'égalité femmes-hommes.

Elle réaffirme son attachement au processus d'innovation sociale permettant, par la voie négociée, d'adapter les règles en vigueur aux besoins actuels et futurs, en respectant l'articulation entre les différents niveaux de négociation et en prévoyant les mécanismes nécessaires pour une application pratique pertinente.