

Brochure n° 3276

Convention collective nationale
IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**
(Personnel)

ACCORD DE MÉTHODE DU 16 MARS 2018
RELATIF AUX MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION DE L'ANNEXE IV DE LA CONVENTION
NOR : ASET1850738M
IDCC : 1794

Entre :
AEGPIRC,
D'une part, et
PSTE CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont engagé en 2017, suite à la demande de révision de l'annexe IV de la CCN formulée par l'association d'employeurs le 6 septembre 2017, une négociation sur ce thème.

Ils rappellent que la convention collective nationale des Institutions de retraite complémentaire élargie aux Institutions de prévoyance, constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Pour conduire cette négociation dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux conviennent d'établir la liste des thèmes à aborder lors de la négociation, de négocier un accord de méthode par lequel les parties décident de la réalisation d'un diagnostic préalable et entendent définir les modalités de conduite de la négociation.

Tel est l'objet du présent accord.

I. – LISTE DES THÈMES À ABORDER DANS LA NÉGOCIATION

Article 1^{er}

Thématiques à aborder

- Sur les classifications :
 - architecture du dispositif et champ d'application ;
 - principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
 - méthode de classement des emplois ;

- mode opératoire d’application dont pesée des emplois ;
- suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
- dispositifs d’évolution professionnelle y compris en lien avec la GPEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).
- Sur les rémunérations :
 - définition des minima, structuration des rémunérations, principe d’évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
 - la part de l’évolution des rémunérations résultant d’automatismes ;
 - la part de l’évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l’entreprise dont la part variable et l’intéressement.

Dispositifs d’information et de formation sur le résultat de la négociation.

II. – RÉALISATION D’UN DIAGNOSTIC PRÉALABLE – PROJET DE CAHIER DES CHARGES

Article 2

Désignation d’un cabinet conseil en vue d’établir un diagnostic

Les parties signataires conviennent que le mandatement sera commun et, au service de l’ensemble des parties à la négociation dans le cadre de la CPPNI, association d’employeurs et organisations syndicales de salariés.

La prise en charge financière de la prestation ne sera pas assurée par les organisations syndicales.

Le cabinet conseil aura pour missions principales :

- le recueil des attentes des parties prenantes à la négociation : Association d’employeurs d’une part, et organisations syndicales de salariés, d’autre part ;
- le recueil de toutes informations utiles, tant quantitatives que qualitatives, auprès des outils de la branche et des entreprises du secteur relatives à la mise en œuvre des dispositions de l’annexe IV de la CCN ;
- la prise en compte de l’identification des métiers actuels ou en devenir, à intégrer dans le répertoire des métiers et le référentiel des emplois, en s’appuyant notamment sur les dispositions existantes dans les conventions collectives de l’assurance, de la mutualité et de la banque ainsi que sur les travaux des outils de la branche ;
- l’exploitation des données ainsi recueillies et leur analyse ;
- l’établissement de propositions et hypothèses de travail

Le travail à mener par le cabinet conseil sera de :

- s’assurer de l’application des dispositions de l’annexe IV par les entreprises de la branche et de l’efficacité du dispositif :
 - permet-il une hiérarchisation des emplois entre eux au sein d’une même entreprise ?
 - Facilite-t-il l’intégration des emplois émergents ?
 - Limite-t-il la dispersion du classement d’un emploi de même profil entre les différentes entreprises de la branche notamment pour les métiers de la retraite complémentaire ?
 - Permet-il l’appropriation par les salariés du résultat du classement ?
 - Contribue-t-il au dialogue social ?
 - Facilite-t-il les évolutions et parcours professionnels ?
 - Facilite-t-il l’utilisation des outils de branche ?
- Dresser un état des lieux sur l’évolution des rémunérations depuis 2009 permettant d’identifier :
 - la part de l’évolution des rémunérations résultant d’automatismes ;

- la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise ;
- l'évolution de la part variable de la rémunération ;
- l'évolution de la part intéressement dans le montant des rémunérations versées.

Article 3

Calendrier

Les parties signataires considèrent que le délai maximal de réalisation du diagnostic ne devrait pas excéder 3 mois, à compter de la désignation du prestataire.

III. – MODALITÉS DE CONDUITE DE LA NÉGOCIATION

Article 4

Principes généraux

Les parties conviennent :

- de respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté ;
- d'assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel ;
- de respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels les partenaires sociaux se seront mis préalablement d'accord.

L'objectif est de parvenir à la conclusion d'un accord au 2^d semestre 2018.

Article 5

Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation de moyens supplémentaires (de mars à août 2018) aux moyens alloués pour l'année 2018.

À ce titre :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative pour un semestre à compter de mars 2018 ;
- un crédit temps syndical de 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative pour un semestre à compter de mars 2018 ;
- le nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire est porté à trois membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

L'attribution des moyens supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions de l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

Un bilan intermédiaire concernant l'utilisation des moyens supplémentaires alloués sera effectué en septembre 2018 en vue d'un éventuel ajustement.

Le financement d'un éventuel appui externe à la poursuite de la négociation est d'ores et déjà envisagé.

Article 6

Modalités pratiques pour la négociation

À l'issue de chaque réunion de négociation, il est convenu de l'ordre du jour pour la réunion suivante et, le cas échéant la date fixée pour la tenue d'un groupe de travail paritaire.

Le secrétariat des commissions paritaires transmet l'ordre du jour aux participants, au moins 7 jours ouvrés avant la date de la réunion. Celui-ci est accompagné des documents nécessaires à la compréhension des sujets.

IV. – DISPOSITIONS FINALES

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2018.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Fait à Paris, le 16 mars 2018.

(Suivent les signatures.)