

**CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

REUNION DU 28 SEPTEMBRE 2015

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Ordre du jour de la réunion du 28 septembre 2015

- I - Approbation du procès-verbal du 8 juin 2015 (P.V. N° 104) – **page 2**

- II - Mise en œuvre de la DSN et de la mensualisation des cotisations : précisions de la DPR
Page 3

- III - Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale : informations concernant le rapport présenté lors de la réunion du 8 juillet 2015 – **page 14**

- IV - Présentation :
 - du plan de transformation du système d'information (PTSI) – **page 16 – annexe n°1**
 - du plan de transformation du produit retraite – **page 17 – annexe n°2**

- V - Point sur les travaux de la GPEC opérationnelle – **page 19**

- VI - UNIFORMATION :
 - étude de synthèse sur les managers de proximité réalisée à la demande d'UNIFORMATION : positionnement de la CPNEF au regard des recommandations de l'étude – **page 19 – annexe n°3**
 - actualité de l'OPCA – **page 21 – annexe n°4**

- VII - Compte rendu de la réunion d'installation du COPIL GPEC du 26 mai 2015 et de la réunion du 17 septembre 2015 – **page 23**

- VIII - Certification de l'obtention officielle du CQP conseiller retraite : session juillet 2015
Page 24

- IX - Calendrier des réunions en 2016 – **page 24**

P.V N° 105

**CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Réunion du 28 septembre 2015

Étaient présents :

Délégation des employeurs

MM. BÉZIER - BIGNALET -
Mme DAVIDEAU - MM. LE SAUX - MESNARD -
SROCZYNSKI en remplacement de M. de VILLELE

Délégation des salariés

CFDT

Mmes ADELINÉ - MICHAUD - M. PONTON

CFTC

Mmes CAJAZZO - PAILLÉ - M. QUALITÉ

CFE-CGC

MM. BLOT - LALANDE - MARTIGNONI

CGT

M. CHARLIER - Mme DALVY-DUVERNEUIL -
MM. GERVILLIERS - MARTIN

CGTFO

MM. BELNY - CHATRAS - Mme GUELMANI

Assistaient également à la réunion :

M. BRISSON - COUTARD - DIMEGLIO - Mme HOLTZINGER - M. LANDAIS - Mme MATHIEU -
M. PATTEGAY

Étaient excusés :

Mme ABIVEN - M. BARRET - Mmes d'ALÉO - DESBORDES - DESJARDINS - FRANCIETTA -
GENIEYS - Mme LANGE - MM. LEBRUN - LEZIER - MEYER - PARPEYRAT - SALON - de
VAUGIRAUD - de VILLELE

La séance est ouverte à 14 h 40 sous la présidence de M. BEZIER.

M. BEZIER exprime la tristesse de la délégation des employeurs à la nouvelle du décès de Pierre-Marie LARMET.

Elle conservera le souvenir d'un homme sérieux et souriant.

Mme ADELINE souligne que Pierre-Marie LARMET a beaucoup agi tant pour la branche que pour l'entreprise. Elle ajoute que, dans son action syndicale, il n'a jamais failli. Il était par ailleurs très attentif aux siens.

La délégation CFDT est très meurtrie.

Elle indique que la fédération PSTE-CFDT a décidé de laisser sa chaise vide lors de la première réunion de chaque instance à laquelle il siégeait.

Une minute de silence est observée en hommage à la mémoire de Pierre-Marie LARMET.

I - APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 8 JUIN 2015 (P.V. N°104)

Le compte rendu de cette réunion est approuvé à l'unanimité.

Avant d'aborder l'ordre du jour, Mme PAILLE fait, au nom de la CFTC, la déclaration suivante :

« Dans les groupes aujourd'hui, les salariés sont sous pression suite aux fusions, aux réorganisations multiples, et surtout aux évolutions de l'environnement de la protection sociale, notamment par rapport à l'ANI.

Au niveau de la Branche, un accord GPEC a été signé et cet accord se décline au fil du temps dans les groupes.

La première analyse que l'on peut faire, est que visiblement il y a urgence avec l'objectif principal : faire des économies de gestion d'ici à 2018.

Sans aucun doute, cela va avoir des conséquences importantes sur l'emploi et donc sur l'humain.

Déjà, nous avons un premier exemple avec le groupe HUMANIS où la GPEC territoriale concernerait un peu plus de 400 postes. En effet, certains sites sur Paris et l'Île de France vont être vendus et ainsi disparaître, au profit de la province, dans le seul but de faire des économies.

Quid des emplois des salariés et les conséquences sur les familles.

La CFTC souhaite pour la énième fois alerter l'Association d'employeurs sur les risques psychosociaux et les conséquences parfois catastrophiques sur le personnel des GPS. Les salariés sont en grande souffrance, ce qui se passe chez HUMANIS, n'est que le début d'une grande mutation sociale.

En cette rentrée 2015, c'est l'inquiétude grandissante et la morosité générale qui s'installent.

La CFTC espère que l'Association d'employeurs sera vigilante par rapport aux événements à venir. »

M. BEZIER indique que l'Association d'employeurs prend acte de cette déclaration et reste vigilante sur ce sujet.

II – MISE EN ŒUVRE DE LA DSN ET DE LA MENSUALISATION DES COTISATIONS : PRECISIONS DE LA DPR

M. COUTARD indique qu'il y a actuellement 2 opérations en cours.

La première concerne la mensualisation du paiement des cotisations par les entreprises de plus de 9 salariés à compter du 1^{er} janvier 2016. Cette décision des Partenaires sociaux inscrite dans l'accord du 13 mars 2013 a pour objectif de libérer des réserves de fonds de roulement pour réalimenter les réserves à moyen et long terme des régimes AGIRC et ARRCO. C'est le pendant de l'opération de la mensualisation du paiement des allocations qui a permis de réduire le fonds de roulement des régimes et par conséquent de libérer des actifs pour le moyen/long terme jusqu'alors mobilisés pour la trésorerie.

Le volume d'entreprises concernées (+9 salariés) est limité et représente moins de 20 % des entreprises actuellement en gestion.

Cette mesure ne modifie pas le processus de recouvrement, les entreprises continuent d'effectuer des déclarations et des paiements, seule la périodicité change.

Pour accompagner cette mesure, un travail informatique a été réalisé afin d'améliorer l'outil concernant l'affectation du paiement. L'objectif est de fluidifier au maximum le processus en amont pour ne pas alourdir la charge de travail en gestion avec le traitement des anomalies.

L'autre opération concerne la DSN, qui est une obligation issue de la loi de simplification du 22 mars 2012, laquelle fixe un nouveau mode déclaratif. La loi prévoit la généralisation au 1^{er} janvier 2016 de la DSN en remplacement de la quasi-totalité des déclarations sociales.

Le remplacement des déclarations liées à la retraite complémentaire et à la prévoyance par la DSN ne sera pas effectif au 1^{er} janvier 2016.

Compte tenu du taux de pénétration de la DSN dans les entreprises, les premières DSN retraite AGIRC et ARRCO et prévoyance interviendront vraisemblablement au cours de l'exercice 2016.

La montée en puissance de la DSN sera progressive ; elle ne concernera au début qu'un nombre limité d'entreprises.

Il est difficile de maîtriser le nombre d'entreprises en gestion qui vont basculer en mode DSN. Sur 1,7 million d'entreprises, environ 60 000 sont en mode DSN.

Ce décalage de 6 mois dans le traitement des DSN réelles, qui n'est pas encore rendu officiel par les Pouvoirs publics, permet de roder le processus de traitement notamment avec la réception des DSN pilotes.

A l'issue de cet exposé, une discussion s'engage.

M. MARTIN (CGT) indique que, pour répondre à la montée en charge de la DSN au 1^{er} janvier 2016, certains GPS ont prévu des plans de recrutements de CDD en 2016 et 2017 ainsi que des formations à destination des gestionnaires.

Il demande si ces procédures sont aussi concernées par un report.

M. COUTARD indique que le GIE AGIRC ARRCO a communiqué, dès l'été dernier, auprès des GPS sur l'hypothèse d'un décalage afin que les groupes puissent anticiper dans l'élaboration de leurs budgets 2016 notamment sur la formation, le recours à des CDD, etc.

M. BEZIER demande à quelle date est prévue la mensualisation des cotisations pour les entreprises de moins de 9 salariés.

M. COUTARD précise que cette mesure n'est pas prévue. Toutefois, les entreprises qui s'acquittent déjà mensuellement de leurs cotisations auprès de l'URSSAF pourront le faire également auprès de l'AGIRC et de l'ARRCO.

M. BLOT (CFE-CGC) rappelle qu'après une première présentation en CPNEF le 8 juin dernier de la DSN et de la mensualisation des cotisations, son organisation syndicale a formulé ses questions et observations par courrier du 11 août 2015.

Le courrier adressé par l'Association d'employeurs précise que des réponses seront apportées lors de la présente réunion.

Il rappelle que, dans une première partie, les demandes portent sur « les macro-impacts du développement de cette DSN pour les Groupes de Protection Sociale.

Puis, une deuxième partie aborde les impacts pour les Groupes de Protection Sociale.

L'analyse des impacts techniques et fonctionnels de la DSN, la structuration du projet d'intégration et sa mise en œuvre représentent en premier lieu des contraintes et des adaptations :

- experts métier sollicités pour les spécifications fonctionnelles
- évolutions incontournables des systèmes d'information
- processus de gestion à faire évoluer ou encore impact sur des projets connexes.

➤ *Les GPS, en ont-ils une cartographie précise en qualitatif et en quantitatif à la fois en retraite et en ADP ?*

➤ *Planning des livraisons et articulation avec la formation à la fois sur les outils et le réglementaire ?*

Les changements cachés induits par la DSN pour nos GPS :

Dans un contexte de concurrence exacerbée par la mise en place de l'ANI, la DSN représente un levier de différenciation auprès des entreprises et d'amélioration de la qualité de gestion. La principale évolution induite par la DSN porte sur la périodicité des informations transmises puisque celle-ci, auparavant hétérogène et fonction de la nature des déclarations, devient mensuelle. Pour les GPS, cela fournit une vision en temps réel de la situation des salariés d'une entreprise sur chaque contrat collectif en santé, en prévoyance ou en retraite. Le risque assuré sera mieux maîtrisé.

La réalisation de comptes de résultats clients devient plus fiable, plus industrialisée. Les entreprises disposeront d'un pilotage de leur régime plus précis, plus adapté à leurs besoins.

Les DSN sont adressées à la fois au porteur de risque et au délégataire de gestion. Le contrôle des flux échangés sur les cotisations entre délégataire de gestion et GPS devient grandement facilité voire automatisable, certains flux deviennent caducs.

Quelles sont les conséquences structurelles, organisationnelles et opérationnelles pour nos GPS sur :

- *l'interlocution client (page 29, les anomalies peuvent ouvrir la voie à une inversion du sens de l'interlocution et page 44, la relation va même ouvrir des opportunités de promotion de l'offre de produits et de services du GPS) : comment s'organise-t-on ?,*
- *le développement commercial : comment administrera-t-on le rebond ? et quelle devra être notre réactivité ?,*
- *le digital : précisions sur son évolution,*
- *les S.I comment et à quel coût ?,*
- *les compétences des gestionnaires : précisions sur leur évolution et quelle reconnaissance concernant leur évolution (avenant 9)?,*
- *le recours à la sous-traitance en gestion contentieuse : quelles en sont les conséquences,*
- *la formation et les accords GPEC dans nos GPS : quand ? et conséquence sur notre accord de branche,*
- *l'évolution de nos métiers (conseiller en entreprise : nouveau métier d'expert ?),*
- *l'évolution des effectifs (-251 ETP en 2018 sans être associé à une trajectoire) : comment gère t'on la situation transitoire ?,*
- *la charge de travail qui va augmenter pendant le déploiement de la DSN et la politique actuelle qui ne remplace pas les départs en retraite : comment s'organise-t-on ?,*
- *les gains de productivité attendus : précision sur ces gains,*
- *sur la volumétrie de la quantité de travail non automatisée qui subsistera pendant la période transitoire, sera-t-elle traitée par des CDD ?,*
- *page 8 : « un seul groupe paritaire de protection sociale est désigné, sur la base de règles d'attribution, pour accompagner une entreprise dans la correction de sa DSN »*
 - *N'est-ce vrai que pour la retraite, quid pour la partie prévoyance,*
 - *comment cette mesure sera-t-elle appliquée dans les entreprises dont les adhésions relèvent de plusieurs GPS.*
- *La neutralisation d'affiliation de l'entreprise (à compter du 1^{er} salarié) : quelles conséquences ?*
- *(page 44) Pour les GPS, la DSN nécessite donc la mise en place d'une brique applicative (concentrateur) permettant de traiter et mettre à disposition les données DSN de leurs clients dans les systèmes de gestion en aval :*
 - *Comment ces données parviennent-elles jusqu'à l'IP depuis le déclarant qui les a envoyées ?*

- Page 45 : Ce nouveau cheminement bouleverse la manière d'opérer des IP. Dans ce processus, le fichier DSN est éclaté par destinataire au fur et à mesure qu'il avance dans son traitement, étant entendu que tous les GPS n'auront pas accès aux mêmes données. De plus le parti a été pris d'évaluer en quoi la DSN est porteuse d'impacts sur les processus actuels du métier de Gestionnaire de Contrats Collectifs.
 - *Le travail d'exploitation de la DSN doit être repensé : qui va s'en charger ? Le CTIP ?*
- Avons-nous une volumétrie des logiciels de paie qui sont ou seront labellisés DSN chez nos entreprises adhérentes ?
- page 30 : Peut-on en savoir plus sur les délais de mise à disposition des outils?
- Pourquoi y a-t-il un manque d'ergonomie des écrans ?
- page 30 : quels sera le périmètre fonctionnel non couvert par les applications lors de la première mise à disposition ?
- Page 35 : On parle de nouvelles procédures de calcul de majorations et peut-être de suppressions : peut-on avoir des éclaircissements sur la complexité de ce sous processus que cela pose avec la DSN ?
- Page 28 : « La juxtaposition de deux rythmes « mensuel » et « trimestriel » est un facteur de complexité », pouvez-vous nous éclairer sur cette juxtaposition et sur ses conséquences ?
- Page 64 : comment va-t-on accompagner la perte d'effectif (-251) sachant que la variation de la charge de travail s'étale entre 2016 et 2018 ? »

M. BLOT indique que la CFE-CGC souhaite obtenir des réponses et estime que ces éléments peuvent donner lieu à des échanges au sein de la présente Commission.

M. BEZIER souligne que les réponses vont se concrétiser au fur et à mesure de l'avancement des travaux.

M. COUTARD indique que, compte tenu du nombre de points évoqués, il ne sera pas en mesure d'apporter en séance une réponse à chacune des interrogations.

Il souligne, par ailleurs, que certaines questions posées concernent l'activité retraite des groupes, d'autres l'assurance de personnes pour laquelle il n'est pas habilité à répondre.

S'agissant de la situation des entreprises dont les adhésions sont gérées par plusieurs groupes, il précise, qu'en mode DSN, il y a une DSN par établissement.

Actuellement moins de 10% des entreprises de l'ensemble AGIRC-ARRCO sont gérées par plusieurs GPS.

Une des mesures de simplification a consisté à regrouper auprès d'un seul groupe les adhésions des entreprises de moins de 200 salariés à compter du 1^{er} janvier 2016. Cette mesure a fait l'objet d'une décision des Commissions paritaires le 16 mars 2015.

S'agissant des entreprises de plus de 200 salariés, la même règle devrait s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2017. A cette date, un établissement sera géré par un seul GPS. Quelques spécificités catégorielles ou professionnelles pourront subsister.

Une règle de gestion a été définie pour traiter les anomalies lesquelles seront affectées au groupe gestionnaire de la ligne de salaire concernée.

Concernant l'existence de cartographies organisationnelles et opérationnelles destinées aux GPS : il précise que le GIE a communiqué aux GPS le mode opératoire et rappelle, que les GPS sont associés depuis 2 ans aux travaux de conception des règles de gestion en mode DSN.

Par ailleurs, un travail sur les formations a été réalisé par le CFEM et l'unité ACT afin notamment de fournir les manuels de formation et équiper les GPS en support de formation. Ce travail a été mené pour l'activité retraite complémentaire et les Fédérations ne maîtrisent pas la façon dont ce processus est déployé dans les groupes.

M. BLOT demande ce qu'il en est de l'activité assurance de personnes et souligne que le CTIP pourrait apporter un éclairage.

M. BEZIER précise que, selon l'organisation des GPS, les structures dédiées à l'assurance de personnes peuvent relever de 3 codes différents (Sécurité sociale, Mutualité, Assurances).

M. COUTARD indique que le recours à la sous-traitance en matière de gestion contentieuse est un sujet à l'étude qui n'est pas lié à la DSN.

Cette question trouve son origine dans les mesures de simplification du produit retraite.

Il rappelle que la réglementation fixe un échéancier dans le recouvrement des cotisations. L'objectif consiste à simplifier le recouvrement et à le faire évoluer afin de l'optimiser et de limiter les situations de contentieux en développant notamment les recours amiables par un travail mené en amont (appel téléphonique, demande de délais par internet).

Il souligne qu'actuellement la gestion du contentieux n'est pas homogène et qu'il y a autant de façons de pratiquer qu'il existe de groupes.

Aussi, il convient d'améliorer les outils et de partager les bonnes pratiques.

A ce jour, aucune décision n'est arrêtée. Aussi, des informations complémentaires pourront être communiquées quand les travaux seront plus avancés.

Sur la productivité et la charge de travail :

M. COUTARD indique que les gains de productivité attendus de la DSN viendront du niveau d'automatisme obtenu entre la DSN reçue et les bases de données du système d'information (S.I).

Les opérations en cours consistent à construire et à fiabiliser un référentiel national individus, entreprises et adhésions qui permette de contrôler automatiquement la DSN reçue. Le calcul des cotisations dans la brique DSN sera effectué à partir du rapprochement des conditions d'adhésion.

Actuellement, l'entreprise déclare un taux et un contrôle s'opère. A l'avenir, en mode DSN, le taux appliqué sera déduit des bases de données et non de la déclaration.

Le succès de l'automatisation dépend de la qualité des bases. Si les bases sont correctement renseignées, les programmes informatiques déduiront les bons éléments.

M. BLOT demande si les opérations d'enrichissement des référentiels sont compatibles avec les gains de productivité exigés par les Partenaires sociaux.

Les Fédérations seront-elles en mesure de répondre à cette demande dans un calendrier contraint.

M. COUTARD indique que, dans le plan d'économies fixé à 300 M€ à l'horizon 2018, l'effort en matière de gestion est limité à 80 M€ sur un total de 1 Md. L'essentiel de l'économie porte sur l'informatique.

Lors de l'adoption des décisions d'économies, le déploiement de la DSN n'a pas été pris en compte et les chiffrages établis restent prudents. S'il y a des gains de productivité liés à la DSN, ceux-ci n'ont pas été intégrés dans les chiffrages.

Les économies sont principalement réalisées grâce aux mesures de simplification (regroupement des adhésions,...).

Les années 2016 et 2017 vont permettre de roder le dispositif DSN et de fiabiliser les référentiels.

Mme PAILLE demande quelles sont les mesures prises par les GPS à l'égard des salariés concernés par les effets de la DSN. Elle ajoute, compte tenu de la réforme des retraites, que le nombre des départs en retraite ne sera vraisemblablement pas aussi important que celui attendu.

M. BEZIER indique que l'étude réalisée montre, en première analyse, que les effets de la mise en œuvre de la DSN portent sur 251 ETP.

Il ajoute qu'un travail est mené sur ce sujet par chacun des groupes.

Mme PAILLÉ note que, lors de la CPNEF du 8 juin dernier, il a été précisé qu'en matière de formation, 54% des compétences clefs restaient à acquérir.

Elle demande si le calendrier des formations portant sur le déploiement de la DSN, l'accompagnement de la mensualisation des cotisations, la mise en place des prélèvements en mode SEPA, la gestion de la brique GRECCO en mode mensuel, peut être communiqué.

Mme ADELIN note que la mise en œuvre de la DSN relève de la GPEC opérationnelle sous pilotage fédéral, celle-ci peut se heurter à la propre réorganisation des groupes. Il est nécessaire que les mesures adoptées tant par les Fédérations que par les GPS soient en cohérence. Il faut éviter que les réalisations des GPS et celles issues de la GPEC opérationnelle ne se percutent et soient incompatibles, voire contre-productives.

La mise en œuvre de la DSN sera vraisemblablement reportée, ce qui permet d'anticiper la montée en charge de ce processus.

Elle rappelle que les organisations syndicales siègent au titre de la retraite et de la prévoyance et qu'une partie des activités des GPS est rattachée au CTIP. Aussi, l'examen des travaux portant sur la prévoyance est nécessaire pour avoir une vision globale de la situation.

Elle réitère sa demande concernant l'organisation d'une réunion de la CPNEF portant sur les questions de l'emploi à laquelle le CTIP serait associé afin d'aborder ces questions.

Elle relève que l'articulation des travaux du COPIL GPEC avec ceux de la CPNEF est essentielle. Elle souligne l'importance du travail à réaliser en amont afin que les organisations syndicales s'approprient les dossiers avant les réunions pour avoir de vrais débats permettant de progresser en séance.

M. BELNY (CGT-FO) considère que la CPNEF perd son temps si elle se limite à faire des constats sans prendre de décision.

Il fait observer que les organisations syndicales sont confrontées à une évolution inquiétante dans les GPS, ces derniers organisent la séparation des activités retraite et prévoyance.

Le plan de spécialisation des sites a des conséquences sur l'emploi, sur la mobilité géographique et fonctionnelle et sur les qualifications avec notamment la disparition de la polyvalence des salariés.

Le groupe MALAKOFF-MEDERIC, suite à son rapprochement avec la LMG, a décidé d'avoir 2 employeurs différents : un lié à l'activité retraite et l'autre à la prévoyance avec des conséquences sur le statut des salariés qui sont désormais contraints de faire un choix et d'abandonner une partie de leur polyvalence.

Il demande comment la CPNEF peut être utile aux salariés et au maintien des GPS dans leur forme actuelle et s'il est encore temps d'intervenir pour demander aux GPS de revoir leur projet.

Il considère que l'accord GPEC n'a pas tout réglé et il craint que le COPIL GPEC soit au centre du dialogue social et que le rôle de la CPNEF se trouve réduit. Il souhaite inverser l'ordre des choses.

M. MARTIN indique que les salariés de la branche ne peuvent pas se contenter des réponses d'attente formulées concernant notamment un report officieux de la DSN.

Il souligne que les GPS ont engagé des travaux sur l'évolution des métiers et des qualifications, des fiches emplois communautaires ont été établies.

Des travaux ont été également menés sur l'impact de la DSN et de la mensualisation des cotisations sur l'activité des gestionnaires retraite.

Les GPS ont connaissance des emplois voués à disparaître et ont établi une cartographie.

Il demande que ces cartographies soient communiquées à la CPNEF.

M. COUTARD précise que la DSN est un mode de déclaration inter-régimes prévu par la loi et que la décision d'officialiser ou non le report de la mise en œuvre de la DSN est une décision politique qui fait l'objet d'un examen par la Ministre et la Direction de la Sécurité sociale et donnera lieu le cas échéant à un texte réglementaire.

Cette décision complexe emporte 1,7 million d'entreprises, des experts comptables ainsi que des éditeurs de logiciels de paie. Les régimes de l'AGIRC et de l'ARRCO dépendent notamment de ces éléments.

M. MARTIN précise que les GPS ont anticipé leur réorganisation en tenant compte des objectifs 2016 et notamment de la mise en œuvre des 2 dispositifs : DSN et mensualisation des cotisations.

M. LANDAIS rappelle que l'étude d'impacts RH de la DSN et de la mensualisation des cotisations a été présentée lors de la CPNEF du 8 juin 2015.

Il apparaît que les impacts quantitatifs sur l'activité de gestion retraite aboutissent sur les 5 GPS les plus importants à – 251 ETP.

La CPNEF a demandé que le périmètre de l'étude soit étendu à l'ensemble des GPS et que les aspects quantitatifs de l'activité assurance de personnes soient examinés. Ce travail est en cours.

Sur le volet qualitatif, l'étude apporte des éléments de réponses sur ce qui est susceptible d'intervenir, avec le déploiement de la DSN et de la mensualisation des cotisations, sur l'activité gestion retraite ainsi que sur l'articulation des travaux de la GPEC opérationnelle de branche avec les GPEC d'entreprise. L'éclairage fourni par cette étude est utile aux GPS à qui il appartient de mettre en œuvre, en les anticipant, les conséquences de ces modifications.

Les GPS ne restent pas inactifs face à cette situation et préparent, dans le cadre d'une GPEC d'entreprise, des éléments de réponse prenant en compte certains éléments de GPEC opérationnelle de branche dans un calendrier qui peut être amené à évoluer.

Il ajoute, par ailleurs, que des actions de formation sont construites par anticipation pour répondre au mieux aux impacts de la DSN et de la mensualisation des cotisations sur l'activité des salariés.

M. BRISSON précise que l'unité ACT et le CFEM ont mis en place les éléments de formation nécessaires à ces chantiers. Ces formations peuvent, selon le calendrier et les besoins des GPS, être reportées dans le temps.

Les formations déjà mises en œuvre portent sur le passage en mode SEPA du recouvrement des cotisations, sur le recouvrement des cotisations en mode mensuel, les modifications de GRECCO.

Il ajoute que les formations sur la mutualisation du contrôle de la persistance des droits (MCPD), ont été décalées d'un trimestre pour s'adapter aux besoins des gestionnaires.

M. BEZIER indique que la CPNEF a un rôle à jouer même si elle n'a pas vocation à indiquer ce qu'il y a à faire dans les groupes.

Il fait siennes les déclarations de M. SELLERET selon lesquelles les GPS reposent sur 2 jambes. Il rappelle que le monde évolue très vite et qu'il reste des incertitudes qui ne permettent pas de planifier la stratégie avec précision.

Il souligne que la branche a le devoir de s'adapter. Elle est aujourd'hui dotée d'une GPEC qui permet de travailler sur les transformations à venir.

Il insiste sur les principes fondamentaux qui gouvernent les régimes de retraite et rappelle l'attachement de tous à la Convention collective.

Afin de permettre aux instances de la branche d'accomplir un travail efficace, le rôle de chacun doit être clairement défini et les sujets bien répartis pour être approfondis et éviter la répétition des thématiques.

Mme ADELINE rappelle que la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 prévoit que l'orientation stratégique de l'entreprise doit être abordée avec les instances représentatives du personnel (IRP) au sein des GPS.

Or, elle constate que, dans certains groupes, les IRP rencontrent des difficultés pour obtenir des informations en amont.

Elle considère que la branche a le devoir d'intervenir sur cette situation et rappelle qu'il est essentiel que la coordination des GPEC de la branche et des entreprises soit efficiente.

M. BELNY estime qu'il est dommageable que l'Association d'employeurs ne s'ingère pas dans l'organisation des GPS.

Il souligne que le personnel d'un groupe couvert par la CCN des IRC ne dispose pas des mêmes droits selon qu'il relève de l'activité retraite ou prévoyance.

Aussi, il demande une intervention de la CPNEF qui indique que ce type d'organisation est préjudiciable à l'ensemble de la profession et doit être revue. Sinon, la CPNEF ne fait qu'un constat sans régler le problème.

M. BLOT indique que la branche devrait s'emparer des bonnes pratiques en matière de GPEC pour les généraliser.

M. BEZIER précise que les Fédérations AGIRC et ARRCO appliquent des règles nationales, inter régimes. Elles ne traitent pas uniquement avec les entreprises de la branche mais aussi avec les Pouvoirs publics, les autres régimes dans un contexte législatif et réglementaire particulier.

M. COUTARD indique que M. SELLERET intervient actuellement au Conseil d'administration du GIP Union Retraite sur l'avenir du simulateur retraite, outil développé par le groupe MALAKOFF-MEDERIC et généralisé à l'ensemble AGIRC ARRCO, celui-ci pourrait devenir un outil inter régimes.

M. LALANDE fait observer que, malgré les demandes des organisations syndicales, il n'y a jamais eu d'étude (coût/avantage) montrant l'intérêt de séparer les activités retraite et prévoyance.

Il existe à ce jour un modèle désimbriqué et un modèle plus souple et il souhaite obtenir des éléments sur les avantages et les inconvénients de chaque modèle.

Par ailleurs, il souligne qu'il est difficile pour les instances représentatives du personnel de savoir ce qui se passe au sein d'un groupe et il estime qu'il est inadmissible qu'un dossier concernant une opération de rapprochement soit transmis aux délégués syndicaux centraux la veille de la réunion. Il rappelle qu'il existe des règles concernant les délais minimum de transmission des documents et considère qu'il est inacceptable que la réunion du CCE se tienne dans ces conditions. Il estime qu'il appartient à la CPNEF de le rappeler.

Mme ADELINÉ précise qu'il a été indiqué aux partenaires sociaux de l'entreprise que le dossier était adressé au Secrétariat de la Commission paritaire. A ce jour, rien n'a été transmis aux chefs de file des organisations signataires de la CCN.

M. BEZIER indique qu'un rappel à la loi sera fait.

III – HAUT CONSEIL DU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE : INFORMATIONS CONCERNANT LE RAPPORT PRESENTE LORS DE LA REUNION DU 8 JUILLET 2015

M. BEZIER rappelle que MM. COUTARD, MARETTE, MENANTEAU et SELLERET ont été les porte-parole des GPS devant le Haut Conseil du Financement de la Protection sociale suite au courrier du Premier Ministre en date du 21 octobre 2014 évoquant le transfert du recouvrement des cotisations AGIRC et ARRCO auprès de l'ACOSS, ce qui a suscité de nombreuses inquiétudes.

M. COUTARD précise que le travail collectif mené par le GIE AGIRC-ARRCO avec les GPS et le CTIP a permis de communiquer les arguments techniques et opérationnels afin d'apporter un éclairage à la problématique soulevée. Il a été décidé à cette occasion de ne pas développer une position politique.

Le Haut Conseil a constitué un groupe de travail avec les différents régimes afin d'alimenter ses réflexions et d'avoir des retours d'expérience puis il a procédé à l'audition de chacun des régimes participant aux travaux.

Le 27 mars dernier, MM. MARETTE et SELLERET accompagné de M.MENANTEAU en sa qualité de Directeur général d'un GPS mais aussi d'employeur, ont présenté les principes fondamentaux des régimes AGIRC et ARRCO tels que voulus par les Partenaires sociaux à l'origine.

En premier lieu, les régimes de l'AGIRC et de l'ARRCO sont des régimes contractuels et conventionnels. Près de 20% des salariés affiliés auprès du régime de l'ARRCO cotisent à un taux supérieur au taux contractuel.

L'ACOSS, quant à elle, procède à l'encaissement de cotisations à un taux unique.

Les régimes AGIRC et ARRCO ont, par ailleurs, un caractère contributif.

Le processus de recouvrement n'est pas basé sur la déclaration des cotisations de l'entreprise mais sur la déclaration individuelle des salaires. Le traitement des salaires permet aux IRC de procéder individuellement au calcul et à l'attribution des droits à inscrire aux comptes des individus.

L'ACOSS encaisse des cotisations déclarées en masse et procède à un contrôle mais elle n'effectue pas de traitement individuel.

Ce fonctionnement est propre aux régimes AGIRC et ARRCO.

Un autre argument concerne l'impact d'une telle mesure sur la trésorerie des entreprises. Les entreprises versent mensuellement leurs cotisations auprès des URSSAF le 10 de chaque mois. L'encaissement des cotisations ARRCO et/ou AGIRC intervient en fin de mois, ce qui laisse 15 jours de trésorerie supplémentaires aux entreprises, ce qui n'est pas négligeable.

S'agissant du coût de l'encaissement des cotisations AGIRC et ARRCO par l'ACOSS, il n'a pas été démontré de manière pertinente que le coût de l'encaissement par l'ACOSS serait inférieur au coût actuel de l'encaissement par les IRC.

Avec la mise en œuvre des mesures de simplification, il n'y a pas d'arguments économiques en faveur de l'ACOSS.

Enfin, l'impact sur le nombre de salariés de l'activité recouvrement et des fonctions support n'est pas négligeable.

Il estime que la délégation a réussi à convaincre.

Il rappelle que la loi a fixé un contrôle des cotisations AGIRC et ARRCO par l'ACOSS qui n'a pas encore été mis en œuvre. Des travaux sont en cours avec la DSS et l'ACOSS.

Il considère qu'il n'y a plus de risque à court terme de mettre en œuvre le transfert du recouvrement des cotisations AGIRC et ARRCO.

M. BEZIER rappelle que l'enjeu porte sur environ 3 000 emplois.

M. BELNY relève que les arguments techniques mis en avant peuvent disparaître. Il demande si la gestion paritaire des régimes AGIRC et ARRCO sera conservée à long terme car l'encaissement des cotisations AGIRC et ARRCO par l'ACOSS conduirait à perdre toute indépendance.

La question est politique. Il demande comment les groupes peuvent se défendre. Il souhaite, par ailleurs, ne pas faciliter l'organisation d'un régime unique qui conduirait à diminuer les droits des salariés.

M. BEZIER rappelle la nécessité de rester vigilant afin que l'organisation mise en place ne fragilise pas les GPS.

Mme ADELINE précise que le contrôle de l'assiette de cotisations devrait permettre aux régimes de l'AGIRC et de l'ARRCO d'encaisser davantage de cotisations du fait notamment des redressements effectués par l'ACOSS.

IV – PRESENTATION

- Du plan de transformation du système d'information (PTSI)

M. DIMEGLIO rappelle que le PTSI a été présenté lors de la réunion du COPIL GPEC le 17 septembre dernier (cf. annexe n°1).

M. BLOT demande ce que signifie, page 50, le 3^{ème} item qui prévoit que les activités pourraient être réalisées par des pools de gestionnaires.

M. DIMEGLIO indique que l'Usine Retraite est un système d'information unique déployé par chaque groupe de protection sociale. Avec le PTSI, le système d'information restera unique mais il ne sera plus déployé par groupe. Il sera centralisé, il y aura donc un seul système déployé et exploité une seule fois pour l'ensemble des groupes.

Pour ce faire, les GPS doivent disposer du même outil avec les mêmes applications ouvertes à tous ; l'attribution des droits étant adaptée aux activités réalisées.

Il est nécessaire d'ouvrir la possibilité d'effectuer tout acte de gestion quel que soit le lieu et le type d'organisation des GPS.

M. BLOT relève qu'en cas de difficulté cela permet de transférer une activité vers un autre site et ainsi mieux répartir le travail.

M. MARTIN demande ce que signifie, page 50, « les activités des CICAS s'étendent ».

M. DIMEGLIO indique que les salariés, quel que soit leur lieu de travail, CICAS, GPS, GIE disposeront d'un outil unique pour effectuer leur travail.

M. MARTIN fait observer qu'actuellement, les salariés des CICAS disposent d'un outil fourni par le GIE auquel les salariés des groupes n'ont pas accès. Il demande si cela signifie que la totalité des salariés de la branche pourra disposer de tous les outils.

M. DIMEGLIO indique que le système d'information le permettra mais il ne peut pas indiquer dès à présent si cette option sera mise en œuvre.

➤ Du plan de transformation du produit retraite

M. COUTARD précise que le document présenté lors du COPIL GPEC (cf. annexe n°2) sera discuté avec M. SELLERET et le comité des directeurs.

L'objectif vise à présenter les enjeux importants à moyen terme sur le digital notamment.

Il est important d'équilibrer la notion de coût et de services à rendre aux clients, afin de réaliser la mission d'intérêt général qui consiste à encaisser des cotisations, gérer des droits et de payer des retraites justes et dans les délais. Ces objectifs sont inscrits dans les contrats d'objectifs des groupes en tant qu'objectifs prioritaires.

M. MARTIN demande quel est le sens des 3 fruits figurant page 5.

M. COUTARD indique que cela signifie qu'il y a autant de façon de faire que de GPS. Il ajoute qu'avec la réduction du nombre de GPS, les différences sont moindres. Il cite, à titre d'exemple, le contentieux. Il souligne que la comparaison des pratiques est utile et nécessaire à l'émulation des groupes. Les audits menés par la Cour des comptes, l'IGAS, l'IGF comparent l'AGIRC et l'ARRCO à d'autres organismes.

Mme PAILLE demande comment capter l'attention des jeunes qui ne s'intéressent pas à la retraite.

M. COUTARD rappelle que des actions peuvent être réalisées via le cercle de proximité. Les réseaux sociaux pourraient être davantage utilisés pour faire savoir ce que font les régimes de retraite AGIRC et ARRCO. De même, des forums dédiés aux jeunes, pourraient être mis en œuvre pour répondre à leurs questions, recueillir leur avis afin de savoir ce qu'ils attendent en termes de services notamment desdits régimes.

Il rappelle que la loi organise l'entretien individuel retraite (EIR) pour les individus à partir de 45 ans, un dispositif de conseil pourrait être envisagé avant cet âge.

Il relève que les attentes sont différentes selon les âges. Il y a des situations dans la vie qui peuvent être l'occasion de faire un point sur les droits à retraite (après un congé de maternité, une période de chômage, ou le passage dans un autre régime de retraite).

Ce type de service pourrait être développé.

M. BEZIER rappelle la nécessité d'être pugnace et vigilant notamment sur la communication des résultats comptables des régimes.

M. COUTARD insiste sur le fait que les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO n'ont jamais créé un euro de dette. La Cour des comptes a relevé que les régimes par répartition étaient les mieux gérés ce qui constitue un signe de confiance dans l'avenir.

M. LALANDE note qu'il est régulièrement rappelé que les régimes de retraite complémentaire sont en faillite alors que ce n'est pas techniquement possible.

L'accent devrait être mis sur une communication plus factuelle et plus concrète pour gagner la bataille de la réputation. Il convient de rappeler le fait que les régimes AGIRC et ARRCO n'ont pas de dettes et disposent de réserves. Il souligne, par ailleurs, l'importance des retraites complémentaires pour certaines catégories de salariés.

M. BELNY fait observer que la communication externe développée par les groupes n'est pas destinée à défendre la répartition mais vise à vendre des produits en capitalisation.

La communication devrait souligner les risques de la capitalisation, ce qui limiterait la vente des produits.

Le système de retraite par répartition qui n'est pas en faillite doit être défendu.

Mme ADELIN souligne la nécessité de mener cette bataille de la communication.

Elle s'interroge sur le message à faire passer car aujourd'hui les jeunes entendent qu'ils n'auront pas de retraite. Les assureurs et les banquiers ont contribué à discréditer le système de retraite par répartition.

Un travail de fond doit être mené notamment pour occuper le terrain sinon d'autres s'en chargeront.

M. MESNARD, DRH de PRO-BTP, indique que la communication à l'égard des jeunes doit être particulièrement ciblée pour leur permettre d'avoir confiance dans le système et de se projeter.

V – POINT SUR LES TRAVAUX DE LA GPEC OPERATIONNELLE

Ce point examiné lors du Copil GPEC ne soulève pas de question.

VI – UNIFORMATION

➤ Etude de synthèse sur les managers de proximité réalisée à la demande d'UNIFORMATION : positionnement de la CPNEF au regard des recommandations de l'étude

M. LANDAIS rappelle qu'UNIFORMATION a transmis 2 documents validés par la SPP protection sociale d'UNIFORMATION (cf. annexe n°3). Les travaux menés sous la conduite d'UNIFORMATION par le cabinet CMI ont abouti à dresser la synthèse des études réalisées par 3 branches du secteur de la protection sociale (RSI, Mutualité, régime général de la Sécurité sociale) sur le métier de manager, en réalisant un certain nombre de constats.

Il est demandé à la CPNEF de se prononcer sur les pistes de travaux complémentaires communs aux branches relevant du périmètre d'observation. Il cite les 3 recommandations formulées :

- mise en place d'ateliers de partage de pratiques ou de co-développement interbranches,
- mise en place d'un cursus de formation dédié,
- création d'un CQPI.

Il note une gradation dans les propositions qui partent de simples échanges jusqu'à la formalisation d'une formation interbranches.

M. LANDAIS indique que la Présidence paritaire de la CPNEF a souhaité inscrire, parmi les travaux de la branche, la réalisation d'une étude sur les managers de proximité.

La Présidence paritaire souhaite que la démarche envisagée se déroule jusqu'à son terme avant de se prononcer sur les recommandations formulées dans la synthèse.

Mme ADELINE rappelle que la branche avait demandé en 2013 la réalisation d'une étude sur les managers de proximité qui avait été refusée au motif que des études incluant la branche étaient déjà lancées. Elle observe, à la lumière des résultats de l'étude, que la branche n'est pas comprise dans le périmètre observé. Elle relève, par ailleurs, des réponses surprenantes ainsi que des décalages dans le temps et s'interroge sur le panel de participants à l'étude.

Elle estime que cette étude se base principalement sur le régime général de la Sécurité sociale et ne constitue pas une étude interbranches.

Elle considère qu'il est urgent de réaliser une étude propre à la branche.

M. LANDAIS précise qu'un atelier-débat sur ce sujet a été organisé par l'Observatoire des métiers et des contacts ont été pris par UNIFORMATION avec le responsable de l'Observatoire avant l'adoption de l'accord GPEC, ce qui peut expliquer les décalages.

M. PATTEGAY prend acte de la décision.

Il souhaite apporter quelques éléments de méthode. Il précise qu'il s'agit tout d'abord d'une opportunité : au sein des 4 branches de la SPP protection sociale, des préoccupations peuvent être partagées sur lesquelles UNIFORMATION tente d'apporter des solutions pragmatiques et propose de mutualiser des travaux.

3 études ont été réalisées dans les branches de la Mutualité, du RSI, du Régime général de la Sécurité sociale, la branche des IRC n'est pas concernée par cette étude.

Il note que UNIFORMATION s'est appuyé sur les travaux menés par ailleurs pour aménager un espace partagé de réflexion et voir, si à ce stade, des pistes de travaux complémentaires communs sont ou non partagées.

Il prend acte de la décision de la branche de mener à son terme l'étude sur les managers de proximité avant de se prononcer sur les passerelles possibles.

Mme ADELINE fait observer que l'on est dans une période où les événements se précipitent et il n'est plus possible de réaliser des études sur une longue période sinon elles sont inefficaces et sans valeur ajoutée. Elle rappelle la nécessité de mettre en œuvre rapidement les études réalisées.

M. GERVILLIERS (CGT) rappelle que la réforme de la formation professionnelle prévoit la mise en place prochaine de l'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation.

Il observe que le manager de proximité va procéder à cet entretien et demande, comment ce dernier va pouvoir aider un collaborateur à se projeter dans une mobilité sans avoir un minimum d'informations sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur les parcours professionnels.

Il estime que la CPNEF pourrait indiquer aux GPS la personne compétente pour procéder à cet entretien et considère que les managers de proximité sont actuellement surchargés pour mener à bien cette tâche.

M. LALANDE souligne que ce sujet fait partie de la négociation en cours sur la formation professionnelle. Il s'interroge sur la nécessité de formaliser dans l'accord quel est le meilleur acteur pour mener cet entretien.

Mme ADELIN demande comment un manager peut être informé de ce qui se passe au sein du groupe dans la mesure où la stratégie d'entreprise n'est pas diffusée en interne. Elle fait observer que les militants en savent souvent plus que les managers même si la situation est variable selon les groupes.

Elle donne lecture des difficultés recensées aux points 3 et 4 de la page 7 qui ne sont pas retenues par la branche des IRC et elle s'en étonne :

« 3) un environnement de travail et des moyens inégalement aidants et mobilisables : accompagnement de la hiérarchie, appui des fonctions support, accès à des formations pertinentes, outils informatiques, adéquation des effectifs, leviers de reconnaissance des équipes ;

4) une visibilité faible de la stratégie de la structure et de ses impacts concrets. »

M. LANDAIS précise que la branche ne s'est pas prononcée sur ces points.

➤ Actualité de l'OPCA

M. PATTEGAY souligne la complexité de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et rappelle que les décrets sur la qualité de la formation et sur les certifications sont parus récemment.

UNIFORMATION a accueilli la branche du sport qui représente 20 000 structures et accompagne désormais 21 branches avec des SPP qui regroupent certaines activités.

Les Présidences des branches seront réunies le 2 novembre prochain pour recevoir notamment l'offre de services et de gestion d'UNIFORMATION. Lors de cette réunion, des ateliers permettant de travailler sur des problématiques telles que l'alternance, les territoires ou la qualité seront organisés.

Il informe les membres de la présente Commission que 227 contrats de professionnalisation étaient signés en août 2015 contre 241 sur l'ensemble de l'année 2014¹ (soit 94% de la totalité des engagements de 2014).

Il ajoute que les années précédentes, la majorité des contrats étaient engagés en septembre ou octobre et fait remarquer que les engagements sont restés stables en 2013 et 2014.

Il demande s'il s'agit d'un mouvement d'anticipation du nombre d'embauches par le biais de l'alternance ou si la branche est dans une dynamique de forte relance de l'activité car la forte activité observée au cours du premier trimestre s'est maintenue.

La réforme conduit à réduire les financements sur le dispositif de professionnalisation et l'objectif d'UNIFORMATION est de préserver le financement jusqu'à la fin de l'année et d'en faciliter le pilotage.

M. LANDAIS précise que cette tendance est liée aux accords d'entreprises relatifs au contrat de génération qui comportent des engagements en termes de professionnalisation. Par ailleurs, la branche encourage le recours à ce type de contrats. Ce mouvement devrait s'amplifier et atteindre un niveau supérieur à celui observé en 2014.

M. PATTEGAY indique que le Conseil d'administration d'UNIFORMATION se tiendra le 23 octobre 2015 et que lors de la CPNEF du 24 novembre prochain les critères de gestion d'UNIFORMATION pour 2016 seront communiqués.

Il précise, par ailleurs, que les études de l'Observatoire d'UNIFORMATION sur les dispositifs emploi formation permettant l'insertion des jeunes sur les 2 dernières années ont été présentées.

UNIFORMATION souhaite élargir cette problématique à l'ensemble des secteurs représentés auprès de l'OPCA et il demande si la branche des IRC souhaite participer à ce baromètre.

Cette étude associe un panel représentatif de près de 30 000 structures à une analyse de qualité, autour des perspectives d'emploi et de formation tant sur des problématiques globales que sur des spécificités territoriales.

¹ Les données chiffrées concernant la professionnalisation en 2014 figurent en annexe n°4.

Un questionnaire est adressé aux entreprises qui sont invitées à répondre. Cette étude soulève, par une trentaine de questions, des points clés sur des métiers transverses définis par les partenaires sociaux de l'OPCA en vue d'apprécier les spécificités particulières selon les territoires ou les secteurs d'activité permettant ainsi, s'agissant des orientations financières de l'OPCA, de prendre des décisions en toute connaissance de cause.

M. BEZIER demande que ce questionnaire soit transmis au Secrétariat des Commissions paritaires avant d'envisager de l'adresser à toutes les entreprises de la branche.

Mme ADELINE propose que les points inscrits à l'ordre du jour relatifs à UNIFORMATION soient examinés en début de séance afin d'éviter une attente trop longue à M. PATTEGAY ainsi qu'aux représentants d'UNIFORMATION.

VII – COMPTE RENDU DE LA REUNION D'INSTALLATION DU COPIL GPEC DU 26 MAI 2015 ET DE LA REUNION DU 17 SEPTEMBRE 2015

M. LANDAIS indique que le compte rendu de la réunion d'installation du COPIL GPEC du 26 mai 2015 approuvé le 17 septembre a été communiqué aux membres de la CPNEF.

Les débats du 17 septembre ont été denses et reprennent les principaux points inscrits à l'ordre du jour de la présente réunion.

Le Copil GPEC a examiné les travaux menés par la structure de coordination des GPEC d'entreprises ainsi que les dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la GPEC opérationnelle

Puis, l'Observatoire des métiers a présenté le profil de branche 2015.

Ensuite le plan de transformation du système d'information (PTSI) et le plan de transformation du produit retraite ont été présentés.

Enfin, le Copil GPEC a examiné et validé le programme des travaux de l'Observatoire pour 2015 la validation des travaux pour 2016 et 2017 étant renvoyée à la réunion du 5 novembre prochain.

A cette occasion, l'articulation des travaux du Copil GPEC avec ceux de la CPNEF a été particulièrement soulignée.

**VIII – CERTIFICATION DE L’OBTENTION OFFICIELLE DU CQP CONSEILLER RETRAITE :
SESSION JUILLET 2015**

M. LANDAIS rappelle que le jury paritaire du CQP conseiller retraite, qui s’est réuni le 3 juillet 2015, a décidé de l’obtention du CQP conseiller retraite par Mme Valérie POIVRE du groupe B2V.

Ce jury a transmis à la Commission paritaire nationale de l’Emploi et de la Formation le dossier de la candidate admise afin que celle-ci prononce la certification de l’obtention officielle du CQP.

M. BEZIER, au nom de la Commission paritaire Nationale de l’Emploi et de la Formation, valide l’obtention officielle du CQP conseiller retraite par Mme Valérie POIVRE (B2V).

IX - FIXATION DU CALENDRIER DES REUNIONS POUR 2016

La Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation se réunira :

- le jeudi 17 mars à 9 h30 (au lieu du 23 mars),
- le vendredi 10 juin à 9h30,
- le jeudi 22 septembre à 14h30,
- le mercredi 30 novembre à 14h30.

M. LALANDE demande que ce calendrier soit adressé aux DRH des groupes afin qu’ils en tiennent compte lors de l’établissement du calendrier des instances des entreprises.

La séance est levée à 17 h 15.