

Commission des affaires sociales de l'UNIS en Conf call

12 octobre 2018

9h30 – 11h00

Procès-verbal



Ordre du jour

- I. Protection sociale complémentaire
 1. Régime Frais de santé : mise en place d'un taux d'appel
 2. Ré-internalisation de la gestion chez HUMANIS
 3. Dispositif Gardhélia

- II. Les salaires 2019 et prime de rattrapage 2018
 1. Salaires conventionnels 2019 – nouvelles valeurs
 2. L'astreinte de nuit 2019
 3. L'avantage en nature logement
 4. Les avantages en nature complémentaire
 5. Prime exceptionnelle de rattrapage
Les conditions d'attribution de la prime
Montant de la prime :
Calcul
 6. Une clause de revoyure
 7. Décalage de la périodicité de la négociation annuelle des salaires à compter de 2020

- III. La prévention des risques professionnels et de la pénibilité

- IV. Réduction Fillon - salariés de catégorie B : un rescrit de branche

I. Protection sociale complémentaire

1. Régime Frais de santé : mise en place d'un taux d'appel

Nous revenons vers vous concernant la mise en place du taux d'appel sur la cotisation relative aux frais de santé (point 1 de notre Commission du 12 octobre dernier).

Humanis nous informe que le taux d'appel de 85% sera appliqué sur le taux contractuel, hors enveloppe solidarité.

La cotisation solidarité de 0.034% du PMSS affectée au financement du dispositif GARDHEA n'est donc pas concerné par le taux d'appel.

Par conséquent, le taux contractuel servant d'assiette de calcul au taux d'appel de 85% devrait être :
2.06 % pour le régime général donnant un taux d'appel approchant de 1.785 % du PMSS.
1.48 % pour le régime local donnant un taux d'appel approchant de 1.292 % du PMSS

HUMANIS envisage de conserver 2 chiffres après la virgule, pour simplifier les données dans le système d'information.

Cette information change les taux que nous avons simulés.

En principe, HUMANIS devrait nous communiquer les taux d'ici quelques jours.

Ce taux d'appel sera appliqué durant 2 ans (2019 et 2020).

Régime général

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale Taux contractuel	Taux d'appel au 1 ^{er} / 01/19 85%
Isolé (en % du PMSS)	1.047 %	1.047 %	2.094 %	
Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	0.86 %	-	0.86 %	
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1.87 %	-	1.87 %	

Régime local Alsace Moselle

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale Taux contractuel	Taux d'appel au 1 ^{er} / 01/19 85%
Isolé en % du PMSS	0.757 %	0.757 %	1.514 %	
Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	0.62 %	-	0.62 %	
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1.34 %	-	1.34 %	

Nous arrondissons à 2 chiffres après la virgule, pour simplifier les données dans le système d'information.

Ces chiffres vous seront définitivement communiqués dans les jours qui viennent, après notre rencontre avec le nouveau cabinet d'actuaire qui vous accompagne.

2. Ré-internalisation de la gestion des régimes santé et prévoyance chez HUMANIS

HUMANIS PREVOYANCE a confirmé être prête au 1^{er} janvier 2019 pour opérer la ré-internalisation de la gestion assurée par GFP depuis la mise en place du régime.

Cette opération va générer des procédures à mettre en œuvre par les employeurs ou leurs représentants que sont les cabinets de syndics.

HUMANIS va attribuer un nouveau numéro d'adhérent.

Ce numéro sera communiqué par courrier aux syndics.

Des codes DSN propres à HUMANIS vont devoir être paramétrés dans les DSN.

Nouveaux mandats SEPA devront être formalisés.

Le paiement des cotisations se fera par télé règlement après avoir modifié la DSN courant janvier.

Pour être certaine de la clarté de sa communication sur les démarches à observer par les syndics, l'institut de prévoyance HUMANIS constitue un groupe « cobaye » afin de tester son efficacité.

L'UNIS est sollicitée pour remonter une liste de syndics volontaires.

Les membres du groupe seront sollicités dans la deuxième quinzaine du mois d'octobre, pour un rendu la première semaine du mois de novembre au plus tard.

3. Dispositif Gardhée

Le dispositif mis en place depuis deux ans n'a pas rencontré un grand succès.

Pour autant, les partenaires sociaux décident de le poursuivre.

Le financement du dispositif est toujours effectué sur la base du 0,034% du PMSS. Cette assiette ne change pas.

Cependant des correctifs vont être apportés. En effet, le coût du dispositif va être recalculé sur une population utilisatrice plus restreinte.

Le différentiel financier dégagé devra financer des aides complémentaires en matière de remboursement de frais de santé.

Ces aides complémentaires seront attribuées sur dossiers examinés et validés tant par les partenaires sociaux qu'HUMANIS.

Un groupe de travail doit se rencontrer avant la fin du mois de décembre pour d'une part, créer le référentiel de garanties pouvant faire l'objet de cette aide complémentaire (ex : soins dentaires, optiques, auditifs...) d'autre part, déterminer les conditions d'attribution.

II. Les salaires 2019 et prime de rattrapage 2018

Les partenaires sociaux ont convenu à la CPPNI du 8 octobre 2018 de l'ouverture à signature d'un Avenant n° 98 relatif aux valeurs relatives aux minima conventionnels 2019 et à l'attribution d'une prime

exceptionnelle compensant la perte de salaire consécutive à la non extension de l'avenant n° 95 « salaires 2018 ».

1. Salaires conventionnels 2019

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2019 sont les suivantes :

- Valeur du point catégorie A : 1,3099 contre 1.2777 actuellement
- Valeur du point catégorie B : 1,5370 contre 1.4993 actuellement
- Valeur fixe : 760 € contre 735 € actuellement

Les modalités de calculs restent les suivants :

Catégorie A : ((coefficient hiérarchique x 1,3099) + 760 €) x nombre d'heures contractuelles / 151,67

Catégorie B : ((coefficient hiérarchique x 1,5370) + 760 €) x nombre d'unités de valeur / 10 000

Ces nouvelles valeurs entreront en vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 98 au Journal Officiel.

A notre sens, si les partenaires parviennent à boucler la procédure de signature et par voie de conséquence déposer l'accord vers le 8 novembre prochain, il est possible d'envisager une extension sur mars 2019.

2. L'astreinte de nuit 2019

La valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1er janvier 2003, est portée à 155 € contre 150 € actuellement. Il s'agit de la valeur qui était prévue dans l'avenant non étendu n° 95.

Ces nouvelles valeurs entreront en vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 98 au Journal Officiel.

3. L'avantage en nature logement

Les modalités de réévaluation de l'avantage en nature logement sont rappelées dans l'avenant n° 98. Cette réévaluation, conformément aux dispositions de l'article 23 de la Convention collective, sera effective dès la paie du mois de janvier 2019, à partir de l'indice de révision des loyers (IRL) du quatrième trimestre 2018 connu habituellement à la mi-janvier.

L'avenant donne les formules de calculs en précisant qu'il convient d'arrondir à trois décimales.

Ainsi, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de fonction selon sa catégorie il convient d'appliquer :

Catégorie 1 : $3,127^* \text{ €} \div 126,82^{**} \times \text{IRL}^{***}$

Catégorie 2 : $2,468^* \text{ €} \div 126,82^{**} \times \text{IRL}^{***}$

Catégorie 3 : $1,822^* \text{ €} \div 126,82^{**} \times \text{IRL}^{***}$

Valeur de l'avantage nature logement de 2018 *

126,82 = IRL du 4ème trimestre 2017 **

IRL = IRL du 4ème trimestre 2018, à paraître en janvier 2019***

Il est rappelé également que le montant du salaire en nature logement maximum correspond à une surface de 60 m² et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'URSSAF pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce.

Ce montant plancher était de 69,20 € en 2018.

Attention : La revalorisation de l'avantage en nature logement entrera en vigueur dès la paie de janvier 2019 puisque le principe de la revalorisation de l'avantage en nature logement est prévu à l'article 23 de la convention collective. Nul besoin d'attendre l'extension de l'avenant n° 98.

4. Les avantages en nature complémentaire

Le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1410 € (TTC) contre 0.1491 € (TTC) actuellement.

Cette évaluation entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 98 au Journal Officiel.

5. Prime exceptionnelle de rattrapage

Compte tenu de la non-extension par la Direction Générale du Travail de l'avenant n° 95 (du 6 octobre 2017) relatif aux « salaires 2018 » les organisations syndicales sont parvenues à négocier l'attribution d'une prime exceptionnelle au bénéfice des salariés pour compenser cette perte salariale.

Cette prime sera versée une seule fois.

Elle est exigible avec la paie du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 98 au Journal Officiel.

Les conditions d'attribution de la prime sont (conditions cumulatives):

-l'appartenance du salarié à l'effectif le 1er janvier 2018 (le salarié sorti de l'effectif courant 2018 ne peut pas revendiquer la prime a posteriori, le salarié embauché courant 2018 ne peut pas bénéficier de la prime).

-ne pas avoir bénéficié, entre le 1er janvier et le 30 septembre 2018, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du SMIC, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi).

L'accord précise également que :

- l'employeur ne doit pas avoir appliqué volontairement l'avenant n° 95 susvisé (en cas d'application volontaire de l'avenant n° 95 la prime n'est pas dû).

- ne pas avoir bénéficié au cours de l'année 2018 d'une mesure de revalorisation salariale au moins équivalente en application d'un accord d'entreprise, d'un accord établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Montant de la prime :

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

• Pour les salariés de Cat. A : 210 €

• Pour les salariés de Cat. B : 230 €

L'application du taux d'emploi :

La prime est calculée pour chaque salarié au prorata de son taux d'emploi :

Catégorie A : 210,00 € x (nombre d'heures contractuelles / 151,67)

Catégorie B : 230,00 € x (nombre d'unités de valeur / 10 000)

6. Une clause de revoyure

Les valeurs arrêtées en matière de salaires dans l'avenant n) 98 ont été calculées sur la base de l'inflation connue à la date de la négociation à savoir :

Aout 2018 : 2.3%

Septembre 2018 : 2.2%

Septembre 2018 inflation hors tabac : 1.8%

Valeur prévisionnelle du SMIC au 1/01/19 inconnue

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se revoir, si nécessaire, en février 2019 à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre 2018 et janvier 2019.

7. Décalage de la périodicité de la négociation annuelle des salaires

Ils conviennent également que les négociations salariales interviendront désormais en février de chaque année N à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre N-1 et janvier N.

III. La prévention des risques professionnels et de la pénibilité

DIDACTHEM, expert en charge du diagnostic relatif à la prévention des risques et à la pénibilité a présenté aux partenaires sociaux les résultats de l'enquête menées sur le terrain durant plusieurs mois et sur différents types de sites.

Les partenaires sociaux ont convenu de bâtir, sur la base de ce rapport, un accord de branche relatif à la prévention des risques professionnels et à la prévention de la pénibilité. L'idée d'un référentiel de branche homologuée est définitivement abandonnée.

Les organisations syndicales de salariés ont demandé que la prévention des risques psychosociaux soit intégrée à l'accord de branche.

Pour ce faire, un complément d'étude est nécessaire. DIDACTHEM sera peut-être mandaté.

Enfin, la mise en place par la branche d'un logiciel permettant d'établir et de mettre à jour le DUER est à l'étude.

Cet outil serait accessible via une adhésion pour un coût qui devrait être assez faible.

La commission n'est pas hostile au principe. Il convient de suivre de près ce dossier pour pouvoir apprécier l'opportunité le moment venu.

IV. Réduction Fillon – Salariés de catégorie B : un rescrit de branche

L'UNIS est parvenue, enfin, à faire porter un rescrit de branche par la FEPL « Fédération des entreprises publiques locales » (Organisation patronale représentative dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles).

L'UNIS a pris la plume pour rédiger le rescrit de branche transmis à cette organisation en juillet dernier.

La FEPL nous a confirmé la transmission du dossier à l'ACOSS courant septembre.

Nous précisons que la réponse de l'ACOSS (URSSAF), ne sera opposable à cette administration que pour l'avenir et non pour le passé.

Cette réponse sera probablement rendue dans le courant du premier trimestre 2019.

En attendant la position de cette administration, la Commission valide le principe d'une communication aux adhérents permettant d'une part, d'informer sur les démarches entreprises par l'UNIS sur ce dossier et d'autre part, de permettre le cas échéant (en cas de contrôle), à un adhérent d'expliquer à l'URSSAF la raison pour laquelle la proratisation ne s'applique pas aux salariés de catégorie B à moins de 10 000 UV.

Cette position de la Commission sera communiquée au bureau exécutif de l'UNIS.