



Commission des affaires sociales de l'UNIS

11 juillet 2019

10h – 15h

Etaient présents :

Lise COLLION – Aurore GHESQUIERE (Sergic) – Sonia VALEMBOS-DUVAL (DHR Sergic) – Arnaud DELACOUR (FONCIA) – Hanane BENTALEB (Dauchez) - GI - Jean-Luc JOUAN (DLJ Consulting, Président) – Chloé LE PAHUN (Juriste droit social) Isabelle LEDUCQ (Délégué national à la négociation collective de branches, juriste droit social).

Ordre du jour

I- CCNI

1. Prime d'ancienneté : article 36 Proratation de la prime pour les temps partiel
2. Actualisation de la CCNI : Etat des lieux au 11-07-19 (informations confidentielles)
3. Santé
 - a) Projet d'avenant de mise à niveau des garanties conventionnelles de la CCNI avec le 100% santé
 - b) Une tolérance de l'administration
 - c) Interdiction d'augmenter les cotisations des régimes SANTE du fait du 100% santé
 - d) Un nouveau droit de résiliation du contrat de complémentaire santé sans frais et à tout moment
- 4- Formation continue : cotisation conventionnelle
- 5- Questionnaire social de branche 2019

II- CCNGCEI

- 1- Le point sur les avenants en cours d'extension
- 2- Formation : une cotisation conventionnelle
- 3- Un rescrit de branche relatif au régime de la réduction de cotisations sociales sur les heures supplémentaires dans la branche des gardiens et employés d'immeubles pour les gardiens à plus de 10 000UV
- 4- Protection sociale
 - a) Information d'ordre général
 - b) Ré-internalisation de la gestion chez HUMANIS
 - c) Dispositif Gardhéea : Fin du dispositif
 - d) Mise en conformité des garanties santé au 100% santé
- 5- Actualisation de l'ANNEXE I : état des discussions (Confidentiel)
 - a) Méthodologie sur ces négociations
 - b) Négociation sur la prime de départ à la retraite des salariés de catégorie A
 - b bis) Révision des conditions d'attribution de la prime de départ à la retraite à l'initiative du salarié de catégorie B
 - c) Évolution des « services » prévus par l'article 18 de la CCNGCEI avec la création de la semi-permanence
 - d) Point sur le lien social
- 6- Contentieux contre l'arrêté de représentativité dans la branche des gardiens /Point d'info
- 7- Assermentation des gardiens : traitement des procès-verbaux électroniques – Convention avec ANTAI

III- DIVERS

Le Comité social et économique (CSE)

1. Prime d'ancienneté : article 36 Proratisation de la prime pour les temps partiel

Un projet d'Avenant modifiant l'article 36 de la CCNI a été présenté aux partenaires sociaux début mai. Il présente trois modifications substantielles :

- Un plafonnement : dans la limite de 21 années ;
- Les montants des primes d'ancienneté seront dorénavant prévues à l'annexe n°2 « Salaires et prime d'ancienneté » ;
- Pour les salariés à temps partiel, la prime d'ancienneté versée dans les conditions visées ci-dessus est proratisée en fonction de la durée du travail.

Avec une période transitoire pour l'entrée en vigueur de la proratisation : Pour les contrats à temps partiel en cours, cette proratisation est applicable à l'échéance de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche.

Les membres de la commission identifient une difficulté sur ce dernier point. En effet, en termes de gestion, il serait complexe de ne pas faire entrer la réforme en même temps pour tous les salariés à temps partiel.

Au jour de la rédaction du présent PV, aucune négociation n'a abouti sur ce projet.

2. Actualisation de la CCNI : Etat des lieux au 11-07-19 (informations confidentielles)

Le projet d'actualisation à droit constant de la convention collective est présenté aux organisations syndicales le 12 juillet. Son examen nécessitera plusieurs réunions avec les partenaires sociaux.

L'instance interpatronale (COPI) a identifié quelques points qui pourraient faire l'objet d'une modification de la convention collective en sus de cette actualisation à droit constant. Ces points devront alors être négociés. Pour pouvoir négocier certaines évolutions (favorables aux employeurs), il sera nécessaire de proposer d'autres contreparties en échange (contreparties favorables aux salariés).

Bien que cette actualisation se veuille à droit constant, l'instance interpatronale a pris l'initiative de réécrire le champ d'application de la CCNI ainsi que le champ d'application de l'avenant 31 afin d'insister sur la non-application de l'ANI d'octobre 1975 aux négociateurs VRP en poste chez des employeurs Loi Hoguet.

En effet, les accords de la branche sur les négociateurs VRP font l'objet de réserves systématiques visant l'ANI de 75 qui s'appliquerait à tous les professionnels de l'immobilier autres que les transactionnaires. Or les partenaires sociaux ont toujours voulu que le statut conventionnel de l'avenant 31 propre aux négociateurs immobiliers soit exclusif de tout, y compris chez des administrateurs de biens. De plus, lorsque la DGT reconnaît la non-application de l'ANI de 1975 aux VRP de l'immobilier, elle émet une réserve quant à l'application de son article 5 concernant le salaire minimum, qui lui trouverait à s'appliquer. Posture tout à fait incohérente de la DGT reconnaissant à la fois la non-application et l'application d'un statut.

Ces points ont été présentés à la Commission qui a réagi (troisième colonne du tableau ci-après) :

Sujets à négocier (-)	« Contrepartie qui pourrait être négociée en échange des évolutions visées dans la colonne 1» (+)	Observations Commission affaires sociales 11-07-19
Art. 21 : possibilité de passer les jours fériés chômés en jours fériés travaillés, y compris le 1 ^{er} mai.	Art. 22 : - 1 jour pour déménagement - Passer en jours ouvrés	-très favorable au passage des jours visés à l'article 22 en jours ouvrés ce qui permet de faciliter la gestion. -Favorable à la création d'un jour pour déménagement.
	Art. 24.2 : suppression du délai de carence légal de 7 jours dans le cas particulier du salarié qui a entre 1 et 3 ans d'ancienneté et qui est absent pour une durée de 31 à 60 jours (maintien de	-favorable pour faire alinéa supplémentaire permettant de prévoir le visé dans la colonne

	<p> salaire de 90% pendant 30 jours puis aux 2/3 pendant les 30 jours suivants)</p>	<p>précédente + supprimer délai de carence = facilité de gestion</p>
	<p>Art. 25.1 : Phrase de clarification précisant que le temps de pause est du temps de travail effectif. A présenter comme un avantage social pour éviter que les salariées enceintes ne soient lésées en se voyant appliquer une réduction de rémunération.</p>	<p>RAS</p>
	<p>Art. 25.2 : possibilité de prévoir, pour égalité de traitement entre les hommes et les femmes, ce maintien à 100% de la rémunération dans limite du plafond de la sécurité sociale</p>	<p>-Favorable : car en entreprise c'est souvent proposé et ça va dans le sens de l'égalité H/F.</p>
<p>Art. 32 : supprimer les heures pour recherche d'emploi en cas de démission</p>	<p>Art. 32 : augmenter en contrepartie le nombre d'heures en cas de licenciement.</p>	<p>- contre proposition de la commission : sans forcément augmenter les heures pour recherche d'emploi du salarié licencié, mais lui proposer de grouper sur une journée toutes les heures d'une semaine.</p> <p>Donc maintien de 2 heures par jour pour le licencié et possible de prévoir regroupement sur une journée entière (au choix).</p>
<p>Projet d'avenant modificatif à l'article 36 : -Un plafonnement : dans la limite de 21 années ; -Les montants des primes d'ancienneté seront dorénavant prévues à l'annexe n°2 « Salaires et prime d'ancienneté » ; -Pour les salariés à temps partiel, la prime d'ancienneté versée est proratisée en fonction de la durée du travail. Avec une période transitoire pour l'entrée en vigueur de la proratisation : Pour les contrats à temps partiel en cours, cette proratisation est applicable à l'échéance de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche.</p>	<p>Art. 36 : Possibilité d'aligner la date de versement de la prime forfaitaire d'ancienneté sur la date d'anniversaire d'entrée dans l'entreprise, sans attendre le 1er janvier suivant</p>	<p>-Proposition envisageable mais coût financier pour l'entreprise.</p> <p>-En revanche, concernant la proratisation de la prime d'ancienneté, la commission n'est pas favorable à la période transitoire. Il faut que la date d'application de la proratisation entre en vigueur pour tous les salariés à temps partiel en même temps. Sinon complexité de gestion</p> <p>-et pas de proratisation de la prime d'ancienneté pour les temps partiel thérapeutiques.</p>
<p>AVENANT 31 Article 4 <i>Classification - Salaire minimum et global – Rémunération des absences</i></p> <p>4.1. Classification Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut résultant de la présente annexe. Néanmoins les négociateurs ayant un rôle d'encadrement, bénéficieront à ce titre et en sus du présent statut, d'un statut cadre et seront classés à l'un</p>	<p>Changer le texte : ayant un statut cadre</p>	<p>RAS</p>

des niveaux de cadre (C1 à C4) dans la grille de l'annexe I de la CCNI.		
<p>AVENANT 31</p> <p>4.4. Absences et maintien de la rémunération</p> <p>Pour l'application des articles 24-2 et 25-1 de la CCN de l'Immobilier, pendant une période d'absence pour maladie, accident ou maternité, les parties peuvent convenir au contrat de travail des négociateurs immobiliers :</p>	Rajouter « paternité » si la négociation avec les OS débouche sur le maintien de salaire pendant le congé paternité	-Favorable : cela va dans le sens de l'égalité H/F et cela rejoint le point évoqué avec le 25-2 ci-dessus.
<p>Un CDI d'opération dédié à la branche de l'Immobilier ciblé sur des cas de recours précis à déterminer. Internalisation d'une compétence ponctuellement pour former les collaborateurs (à la rénovation énergétique, à la digitalisation des métiers...) ou mettre en place un dispositif (tel que le RGPD...) alors que l'entreprise pourrait avoir recours à un prestataire extérieur.</p> <p>Mettre en avant la possibilité à terme que l'emploi soit également pérennisé.</p> <p>Enfin, le cas du dirigeant qui devient salarié chez le cessionnaire de son activité le temps de faire une bonne passation des mandats</p>		-Très favorable : Le CDI d'opération a beaucoup d'intérêt.

Le collège patronal a pour objectif de pouvoir signer cette mise à jour d'ici la fin octobre avec une entrée en vigueur quasi immédiate (maximum trois mois après la signature), sans attendre la parution de l'arrêté d'extension de l'avenant d'actualisation au journal officiel ce qui permettra de sécuriser au plus vite les utilisateurs de la CCNI, employeurs comme salariés avec des dispositions conformes aux évolutions législatives et réglementaires (Loi travail, ordonnances Macron, Loi de ratification...).

En effet, le délai d'extension par la Direction générale du travail d'un avenant d'actualisation de l'intégralité de la convention collective peut facilement mettre deux années.

3. Santé

a) Projet d'avenant de mise à niveau des garanties conventionnelles de la CCNI avec le 100% santé

Un avenant n° 78 sera mis à la signature vendredi 12 juillet.

Il a pour objet la mise en conformité au 100% santé des garanties relatives au remboursement des frais de santé telles que prévues à l'avenant 65 bis.

**Tels que définis réglementairement : le dispositif 100% santé vous permet d'accéder à des lunettes de vue, des aides auditives et des prothèses dentaires de qualité, prises en charge à 100% par la Sécurité Sociale et les complémentaires santé (dès lors que vous disposez d'une complémentaire santé responsable), tout en bénéficiant d'un large choix d'équipements pour répondre à vos besoins, sans aucun frais à régler.

***dans la limite des prix limite de vente. Dentaire : remboursement dans la limite des honoraires limites de facturation pour les prothèses dentaires entrant dans le panier 100% santé et dans le panier à tarifs maîtrisés

AUDIOLOGIE	
Garanties actuelles	Régime conventionnel
Prothèses auditives	100% BR

AUDIOLOGIE	
Garanties mises en conformité avec le 100% santé	Régime conventionnel avenant n° 78
Aides auditives	
Aides auditives jusqu'au 31/12/2020	
Aides auditives de classe I ou II	
Bénéficiaire de moins de 20 ans révolus ou atteint de cécité	100% BR soit 1 400€
Bénéficiaire à compter du 21ème anniversaire	100% BR soit 350€
Aides auditives à compter du 01/01/2021	
Equipement 100% Santé** : Aides auditives de classe I	SANS RESTE A CHARGE A PAYER***
Equipement hors 100% Santé** : Aides auditives de classe II	
Bénéficiaire de moins de 20 ans révolus ou atteint de cécité	100% BR soit 1 400€
Bénéficiaire à compter du 21ème anniversaire	100% BR soit 400€
Accessoires et fournitures	100% BR

DENTAIRE	
Garanties actuelles	Régime conventionnel
Soins dentaires	
Inlay onlay pris en charge par la SS	125% BR
Prothèses dentaires prises en charge par la SS	125% BR
Inlay core	200%
Orthodontie non prise en charge par la SS, sur avis du chirurgien-dentiste consultant, sur la base d'un TO 90 - par semestre de traitement Garantie jusqu'à 25 ans	250%
Implant	250%
	5% PMSS par an et par bénéficiaire

DENTAIRE	
Garanties mises en conformité avec le 100% santé	Régime conventionnel avenant n° 78
<u>Soins et prothèses dentaires 100% Santé**</u>	Sans reste à payer***
<u>Soins hors 100% Santé**</u>	
Soins dentaires remboursés par la SS : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	125% BR
<u>Prothèses hors 100% Santé**</u>	
Inlay core et inlay à clavette	200% BR
Prothèses dentaires prises en charge par la SS	200% BR
Inlay onlay pris en charge par la SS	125% BR
Orthodontie prise en charge par la SS	250% BR
<u>Implant dentaire</u>	5% PMSS par an et par bénéficiaire

OPTIQUE	
Garanties actuelles	Régime conventionnel
Optique : 1 Equipement (2 verres + 1 monture) TOUS les 2 ans par personne, sauf enfants et changement de vue	
Verres simples (montant indiqué pour 2 verres)	300€
Verres complexe (montant indiqué pour 2 verres)	450€
Verres très complexe (montant indiqué pour 2 verres)	500€
Monture	150€
Lentilles acceptées et refusées/an/bénéficiaire	320€
Kératotomie/an/bénéficiaire	1 000€

OPTIQUE	
Garanties mises en conformité avec le 100% santé	Régime conventionnel avenant n° 78 Par verre
Renouvellement par équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans (hors situation médicale particulière pour les verres) Renouvellement annuel en cas de conditions de renouvellement anticipé des verres ou pour les enfants de moins de 16 ans. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage. <u>Équipement optique 100% santé** : lunettes (1 monture + 2 verres) de classe A.</u>	Sans reste à payer***
<u>Équipement optique hors 100% santé** : lunettes (1 monture + 2 verres) de classe B.</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • Monture 	100€
<ul style="list-style-type: none"> • Verre <ul style="list-style-type: none"> Par verre simple Par verre complexe Par verre très complexe 	150€ 225€ 250€
Lentilles prises en charge ou non par la SS	320€ par an et par bénéficiaire
Kératotomie	1 000€ par an et par bénéficiaire

b) Une tolérance de l'administration

- Une tolérance annoncée en décembre dernier vient d'être formalisée dans une Instruction administrative en date du 29 mai 2019 ([DSS 2019-116 du 29-5-2019](#)). Elle est opposable à l'URSSAF puisque publiée sur le site circulaires.legifrance.gouv.fr.

L'administration apporte des précisions sur l'obligation de mise en conformité de la couverture frais de santé avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables aux échéances fixées par la réforme 100 % santé.

- Elle pose une tolérance en cas de non-conformité au 1^{er} janvier 2020 de l'accord collectif ou ratifié, sous réserve d'un contrat d'assurance « aux normes ».
- La **conformité** au cahier des charges du contrat responsable **s'apprécie**, pour les contrats collectifs obligatoires ou facultatifs relevant de la protection sociale complémentaire, au regard de **l'acte** instituant les garanties **au sein de l'entreprise**.
- Il peut s'agir d'un accord d'entreprise, d'un accord ratifié ou d'une décision unilatérale de l'employeur ou, à défaut d'acte conclu ou pris au niveau de l'entreprise, de la convention collective ou de l'accord de branche directement applicable.
- Un contrat conclu sur le fondement d'un accord d'entreprise, d'un accord référendaire ou d'une décision unilatérale de l'employeur, conformes au nouveau cahier des charges du contrat responsable mais **non conformes à un accord de branche** ou à une convention collective, ne remet pas en cause le bénéfice de l'exonération plafonnée de cotisations sociales.
- Pour être conforme au nouveau cahier des charges des contrats responsables, l'acte instituant la couverture des frais de santé doit donc être adapté au :
 - **1^{er} janvier 2020** pour les dispositifs d'optique médicale et les soins prothétiques dentaires de l'annexe 1 de l'arrêté SSAS1911866A du 24 mai 2019 ;
 - **1^{er} janvier 2021** pour les dispositifs d'aides auditives et les soins prothétiques dentaires de l'annexe 2 de l'arrêté précité.
- L'absence de mise en conformité à ces dates de l'acte **remet en cause** le bénéfice de **l'exonération plafonnée** de cotisations de sécurité sociale réservée aux contributions patronales finançant un régime frais de santé.
- Toutefois, le défaut de mise en conformité de l'acte au 1^{er} janvier 2020 ne remet pas en cause le bénéfice de l'exemption de cotisations sociales si les 2 conditions suivantes sont réunies (III, B) :
 - cet acte est un **accord** de branche, une convention collective, un accord collectif d'entreprise ou un accord ratifié ;
 - le **contrat d'assurance** souscrit par l'entreprise est mis en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables s'agissant de l'optique médicale et des soins dentaires prothétiques.

Attention : Cette tolérance ne concerne pas les entreprises ayant mis en place leur régime frais de santé par **décision unilatérale** de l'employeur. La tolérance vise en effet à tenir compte des délais inhérents au processus de négociation collective.

c) Interdiction d'augmenter les cotisations des régimes SANTE

Enfin, nous attirons votre attention sur un communiqué de presse en date du 17 juin 2019 par lequel la Ministre de la solidarité et de la santé **exclut une hausse des tarifs** des organismes assureurs en 2020 au titre de l'effort qui leur est demandé dans le cadre de la réforme 100 % santé (www.solidarites-sante.gouv.fr).

Les comptes du régime de santé au niveau de la branche ont été présenté par l'organisme recommandé MALAKOFF MEDERIC le 9 juillet dernier. Ils sont déficitaires. Par conséquent, les partenaires sociaux ont pris date pour la mi-septembre afin d'arrêter le pourcentage d'augmentation de la cotisation santé. Cette augmentation est prévue pour entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et elle se situera entre 9 et 12%.

Nous insistons sur le fait que cette augmentation du taux de la cotisation au régime de branche en santé est justifiée par la consommation importante des prestations et non compte tenu de l'entrée en vigueur du 100% au 1^{er} janvier 2020.

d) Un nouveau droit de résiliation du contrat de complémentaire santé sans frais et à tout moment

Une proposition de loi instaurant un nouveau droit de résilier un contrat de complémentaire santé sans frais à tout moment vient d'être définitivement adoptée par le Parlement (proposition de LOI LE GENDRE en date du 4 juillet 2019).

AU 1er décembre 2020 au plus tard, il sera possible pour les particuliers comme pour les entreprises de résilier sans frais ni pénalité, à tout moment au-delà de la première année, un contrat de complémentaire santé individuel ou collectif.

La loi dite « Hamon » du 17 mars 2014 avait prévu la possibilité d'une résiliation à tout moment pour les adhérents particuliers, au-delà d'un délai d'un an à compter de la première souscription pour les assurances auto et habitation. Ce dispositif est étendu aux contrats de complémentaire santé, qu'ils soient individuels ou collectifs et souscrits par l'employeur pour ses salariés.

Tous les organismes sont concernés / les institutions de prévoyance, les mutuelles, et les sociétés d'assurance.

Droit de résiliation renforcé pour les souscripteurs de contrats collectifs

La loi permet aux employeurs, en tant que souscripteur, de dénoncer l'adhésion ou de résilier leur contrat collectif de complémentaire santé – à adhésion obligatoire ou facultative –, à tout moment au-delà de la première année, sans frais ni pénalité, pour leurs adhérents (leurs salariés).

Le droit de résiliation n'est pas ouvert à l'adhérent lui-même lorsque le lien qui l'unit à l'employeur rend obligatoire l'adhésion au contrat.

Extension des modalités de notification de la résiliation :

La loi prévoit une liste de moyens de notification de la résiliation, applicable aux trois types d'organismes assureurs, pour exercer son droit de résiliation :

1. par lettre ou tout autre support durable ;
2. par déclaration faite au siège social ou chez le représentant de l'organisme assureur ;
3. par acte extrajudiciaire ;
4. par communication à distance lorsque l'organisme propose la souscription par ce mode de communication ;
5. par tout autre moyen prévu par le contrat ou le règlement.

Le destinataire devra confirmer la réception de la notification par écrit. La dénonciation de l'adhésion ou la résiliation du contrat sera effective à l'achèvement d'un délai d'un mois à compter de la notification.

Obligations supplémentaires pour les organismes :

Afin de permettre l'exercice de ce droit de résiliation, en cas de demande de résiliation d'un contrat de couverture santé à caractère obligatoire, pour souscrire un contrat auprès d'un autre assureur, l'organisme d'accueil sera en charge de gérer la transition et les deux organismes devront garantir la continuité de la couverture.

Chaque contrat, bulletin d'adhésion et avis d'échéance de cotisations devront mentionner ce droit de résiliation.

L'adhérent ne sera tenu au paiement que jusqu'à l'échéance de la résiliation, et l'assureur sera tenu de restituer le trop-perçu de cotisations dans un délai de 30 jours à compter de la date d'effet de la résiliation.

Une fois ce délai échu, les sommes concernées produiront de plein droit, des intérêts de retard au taux légal.

La loi impose également aux organismes de communiquer auprès de leurs adhérents sur le montant des prestations versées pour les garanties maladie, accident, et maternité, sur le montant des cotisations et primes hors taxes liées à ces garanties et enfin, sur le montant et la composition des frais de gestion de l'organisme affectés à ces garanties, exprimé en pourcentage des cotisations et primes.

Les dispositions relatives à la résiliation sans frais entreront en vigueur à une date qui sera fixée par décret. À défaut de décret, la loi a fixé la date butoir d'application au 1er décembre 2020. Le droit de résiliation ou de dénonciation s'appliquera aux contrats existants à cette date.

NOTA / les points b), c), d) sont des dispositions de droit commun également applicables aux couvertures santé dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles.

6- Formation continue : cotisation conventionnelle

Les partenaires sociaux ont reporté la décision de création d'une cotisation conventionnelle à la formation continue à la rentrée de septembre.

Pour mémoire, l'UNIS, après avoir sollicité l'avis des Commissions « affaires sociales » et « formation » en mars et avril dernier avait indiqué ne pas vouloir instaurer une cotisation supplémentaire en 2020.

7- Questionnaire social de branche 2019

Le questionnaire social 2019 sera diffusé aux adhérents de l'UNIS en juillet avec une demande de restitution pour la mi-septembre.

Ce questionnaire permet au collègue employeur d'établir un rapport de branche. La présentation d'un tel rapport est une obligation légale.

Le dernier rapport a été établi en 2016.

La prochaine candidature de l'UNIS à la représentativité dans la branche de l'Immobilier s'appuiera sur cette enquête sociale.

Il est impératif que les retours soient massifs.

1. Le point sur les avenants en cours d'extension

-**Avenant n° 98 du 8 octobre 2018** : Cet accord a été examiné par la Direction générale du travail réunie à cet effet le 17 juin 2019. Selon nos source, l'arrêté d'extension de cet accord devrait paraître au journal officiel d'ici la fin juillet.

-Avenant n° 97 du 8 octobre 2018 : cet accord a été examiné le même jour, son extension devrait également avoir lieu d'ici la fin juillet.

2. Formation : une cotisation conventionnelle

Les partenaires sociaux ont signé un Avenant n° 99 en date du 4 juin 2019 portant création d'une cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles.

Compte tenu de la baisse significative de la dotation pour la formation continue des salariés de cette branche, les partenaires sociaux ont décidé de créer une cotisation conventionnelle permettant la poursuite des actions de formations déjà mises en place.

Financement de la formation professionnelle continue

L'avenant rappelle que la participation des employeurs de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles est obligatoire et s'élève, jusqu'à la collecte 2019 :

Pour les établissements de moins de 11 salariés à 0,55 % de la masse salariale annuelle de l'année N-1 ;

Pour les établissements de 11 salariés et plus à 1 % de la masse salariale annuelle de l'année N-1.

L'avenant décide, à partir de la collecte 2020, sur la masse salariale brute annuelle de 2019, d'une participation majorée de 0,15 % pour les établissements de moins de 11 salariés.

La cotisation légale et la cotisation conventionnelle cumulées représentent un total de 0,70 % de la masse salariale de l'année N-1.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est à affecter au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles de moins de 11 salariés, et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus il est rappelé que les cotisations doivent être versées à l'OPCO des entreprises de proximité, branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Le versement avéré à d'autres sections professionnelles lors de la collecte 2020, amènerait les partenaires sociaux à se réunir pour envisager d'étendre cette nouvelle cotisation à tous les établissements de la branche.

Période probatoire

Cette cotisation majorée est instaurée pour une durée de deux ans. A la lumière des données fournies par l'OPCO des entreprises de proximités, pour les années 2020 et 2021, il sera alors décidé de son éventuelle reconduction et du taux applicable.

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et au plus tard le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal Officiel.

Si cet avenant n'est pas étendu au moment de l'établissement de la paie de janvier 2020, il ne sera applicable qu'aux employeurs de moins de 11 salariés adhérents à une organisation patronale signataire de l'avenant 99.

Pour mémoire, les organisations patronales signataires de cet accord sont l'ARC et la FEPL.

3. Un rescrit de branche relatif au régime de la réduction de cotisations sociales sur les heures supplémentaires dans la branche des gardiens et employés d'immeubles pour les gardiens à plus de 10 000UV

Le rescrit de branche rédigé par l'UNIS et porté par la FEPL a été transmis à l'ACOSS par cette organisation le 9 avril 2019.

Compte tenu du délai de quatre mois dont dispose l'ACOSS à partir de la réception de la demande, la position de l'administration est attendue pour courant août au plus tard.

Pour mémoire, à la différence du « rescrit cotisant », l'absence de réponse dans le délai de quatre mois n'engendre pas de conséquences en matière de redressement.

Les entreprises ne pourront pas se prévaloir d'une réponse tardive de l'Acoss pour limiter les redressements en cas d'erreur d'application de la réglementation de Sécurité sociale.

La décision de l'ACOSS sera opposable pour l'avenir par tous les employeurs relevant de la branche et ce quel que soit l'organisme de recouvrement dont dépend l'employeur relevant de la branche professionnelle.

4. Protection sociale

a) Information d'ordre général

Humanis prévoyance et Malakoff Médéric ont fusionné, la nouvelle dénomination est MALAKOFF MEDERIC HUMANIS (MMH), elle deviendra à court terme MALAKOFF HUMANIS.

b) Ré-internalisation de la gestion chez HUMANIS

Les membres de la Commission des affaires sociales n'ont pas rencontré de problématiques particulières concernant la ré-internalisation de la gestion de GFP chez MMH.

c) Dispositif Gardhélia : Fin du dispositif

Les partenaires ont acté, en Commission paritaire de suivi du 19 juin dernier, un arrêt dès la fin juin 2019, de ce service Gardhélia qui est resté très éloigné des objectifs initiaux.

6 dossiers étaient en cours de traitement. Ils seront suivis jusqu'à leur clôture définitive.

A compter du 1^{er} juillet, les nouvelles demandes seront irrecevables.

Le numéro de téléphone a été conservé jusqu'au 31 décembre 2019. Un message y indique l'arrêt du dispositif.

Fond de solidarité avec son catalogue tel qu'il a été présenté à la Commission des affaires sociales courant avril ne pourra pas être mis en place dans les délais initialement prévus car ce nouveau dispositif s'appuyait sur Gardhélia.

Début 2020 une nouvelle interface entre les salariés affiliés au régime de branche et le fond de solidarité devrait être mise en place. En principe une action de communication diligentée par MMH permettra de faire connaître le dispositif.

En attendant :

Les travaux concernant le Fonds de secours reprendront début 2020.

Ce fonds de branche viendra en complément de l'Action sociale institutionnelle du Groupe MMH.

En attendant, les partenaires sociaux ont demandé à MMH de pouvoir proposer aux salariés en difficultés, des aides individuelles prévues dans le projet de Fonds secours (projet dans sa version finale en pièce jointe).

Les partenaires sociaux sont en attente d'une réponse de la direction de l'Action Sociale d'MMH.

d) Mise en conformité des garanties santé au 100% santé

Une commission paritaire de suivi est planifiée pour le 19 septembre prochain afin d'examiner un projet de mise en conformité du tableau de garantie en santé au 100% santé.

5. Actualisation de l'ANNEXE I : état des discussions (Confidentiel)

Plusieurs réunions paritaires se sont tenues depuis le début de l'année concernant l'actualisation de fond tant de l'ANNEXE I à la CCNGCEI que de certaines dispositions prévues au sein même de la convention collective.

La dernière commission paritaire date du 26 juin 2019, il en est ressorti des premiers éléments relatifs à :

- a) Une méthodologie de négociation.
- b) Une Négociation sur la prime de départ à la retraite des salariés de catégorie A.
- c) La création d'une demi-permanence pour les salariés de catégorie B.
- d) Des discussions relatives au service à la personne

a) Méthodologie sur ces négociations

-Les partenaires sociaux ont convenu que toutes les évolutions négociées seront formalisées dans un avenant unique au terme de la négociation.

En revanche, dès lors qu'un accord sera trouvé, il sera formalisé en «pré accord de principe».

-Les négociations sont liées entre elles. C'est-à-dire que si le collège patronal accorde une évolution demandée par les organisations syndicales de salariés, ces dernières doivent à leur tour accepter une contrepartie en faveur des évolutions souhaitées par le patronat.

b) Négociation sur la prime de départ à la retraite des salariés de catégorie A

Rappel : actuellement cette prime correspond exactement à celle prévue par le code du travail à savoir :

- 10 ans d'ancienneté : 0,5 mois
- 15 ans d'ancienneté : 1 mois
- 20 ans d'ancienneté : 1,5 mois
- 30 ans d'ancienneté : 2 mois

L'ancienneté s'entend chez le même employeur.

Les organisations syndicales et patronales sont parvenues à un accord sur la revalorisation de la prime de départ à la retraite des salariés de catégorie A comme suit :

- 5 ans d'ancienneté : 0,5 mois
- 10 ans d'ancienneté : 1,5 mois
- 15 ans d'ancienneté : 2 mois
- 20 ans d'ancienneté : 2,25 mois
- 25 ans d'ancienneté : 2,5 mois
- 30 ans d'ancienneté : 3 mois

bbis) Révision des conditions d'attribution de la prime de départ à la retraite à l'initiative du salarié de catégorie B.

Pour mémoire l'actuel article 17 de la CCNGCEI :

Le salarié **catégorie B** perçoit :

-1/5^{ème} de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;

-A laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^{ème} année d'ancienneté une majoration de 2/15^{ème} de mois par année de service calculée au-delà de la 7^{ème} année ;

Auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^{ème} année d'ancienneté une majoration supplémentaire de 1/10^{ème} de mois par année de service calculée au-delà de la 19^{ème} année.

-La problématique objet de la discussion était :

-pour le collège employeur, d'instaurer une mesure dissuasive pour les salariés de catégorie B demandant tout à la fois à bénéficier d'un départ en retraite et d'un cumul emploi/retraite :

➔ **Attribution de la prime conventionnelle de départ à l'initiative du salarié de catégorie B qu'à la condition que ce même salarié ne demande pas à bénéficier du cumul emploi-retraite.**

→ Dans le cas où le salarié poursuivrait ses activités sur la base d'un nouveau contrat signé dans le cadre d'un cumul emploi-retraite la prime de départ à la retraite serait alors celle du code du travail. (correspondant à l'actuelle indemnité de départ du salarié de catégorie A) :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois de salaire près trente ans d'ancienneté dans l'entreprise

Code du travail : article L1237-9

Code du travail : article L3123-5

Code du travail : articles D1237-1 et D1237-2

c) Évolution des « services » prévus par l'article 18 de la CCNGCEI avec la création de la semi-permanence.

Les organisations patronales rappellent la forte demande des copropriétés qui, lorsqu'elles sont de petite taille, trouvent que le service permanent, bien que souvent payé à 67% du salaire conventionnel pour 10 000 UV, est beaucoup trop cher.

Par ailleurs les salariés sont confinés dans leur loge / logement de fonction pendant neuf à dix heures par jour sans nécessité réelle.

→ Aussi les organisations patronales souhaitent que la Convention collective puisse prévoir **une permanence d'une demi-journée, soit le matin soit l'après-midi avec un calcul simple calqué sur celui de la permanence actuelle mais sur une base de 5 000 UV et non plus 10 000.**

Cette limite de 5 000 UV, dont au minimum 500 UV pour la permanence, cantonnera ce nouveau type de service aux seules petites structures.

d) Point sur le lien social

Le SNIGIC envisage le lien social comme un service à la personne davantage tourné sur la notion de « conciergerie ».

Les EPL envisagent le lien social comme une relation d'aide/surveillance des personnes démunies ou âgées résidant dans leurs immeubles.

Sur ce point aucune avancée n'a pu être constatée. Il y avait trop de divergences dans la conception du « LIEN SOCIAL » de part et d'autre de la table des négociations.

CONCLUSION

→ Un accord de principe sera formalisé et mis à la signature à l'occasion de la prochaine commission paritaire du 10 septembre 2019.

6. Contentieux contre l'arrêté de représentativité dans la branche des gardiens /Point d'info

Par décision du 24 avril 2019, la Cour administrative d'Appel de Paris a rejeté notre requête en annulation de l'arrêté de représentativité dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles pour défaut d'intérêt à agir.

L'avocat au Conseil ne juge pas pertinent de se pourvoir en Cassation.

7. Assermentation des gardiens : traitement des procès-verbaux électroniques – Convention avec ANTAI

Un gardien d'immeuble au sein d'une copropriété peut être assermenté. Cette procédure permet à un gardien de pouvoir constater tous les délits ou contraventions portant atteinte à la propriété dont il a la garde.

Pour être assermenté il convient de faire une demande d'agrément auprès de la préfecture dans laquelle se situe la propriété désignée.

Le Code de procédure pénale prévoit les conditions requises pour qu'un gardien soit assermenté aux articles 29 et 29-1.

Le gardien doit être :

- Commissionné par les propriétaires conformément à l'article R.15-33-24 du Code de procédure pénale ;
- Agréé par le préfet du département dans lequel se situe la propriété désignée par la commission. Les articles R.15-33-24 et R.15-33-25 du même code prévoient les mentions devant être délivrées par la commission (lieu de surveillance et nature des infractions pouvant être constatées) ;
- Apte et formé si nécessaire à exercer les pouvoirs relatifs à cette assermentation. Cette formation n'est pas prise en charge par les AGEFOS.

Les gardiens assermentés constatent, par procès-verbal, les incivilités et le transmettent dans les 5 jours qui suivent la constatation du fait par lettre recommandée, sous peine de nullité, au procureur de la République ou à la police qui décident des suites à y donner (article 29 du CPP).

L'UNIS a été sollicitée par un adhérent pour qu'une convention type soit établie avec l'ANTAI (Agence Nationale de Traitement Automatisé des Infractions). En effet, il a été demandé que le gardien assermenté établisse ses procès-verbaux sous forme électronique en lieu et place des procès-verbaux papiers. L'ANTAI indique ne pas s'opposer à ce que les agents privés des copropriétés verbalisent électroniquement si une convention type est signée avec un organisme fédérateur des copropriétés privées (les syndicats de copropriété adhérents UNIS gèrent 3 820 000 lots). L'UNIS a donné son accord pour étudier ce dispositif car il est nécessaire de s'adapter aux nouvelles technologies et est dans l'attente d'un retour de l'ANTAI.

Les membres de la Commission UNIS des affaires sociales sont favorables à la mise en place d'une telle convention.

Pour plus d'informations sur l'ANTAI : [cliquez ici](#)

Pour plus d'informations sur le PV électronique : [cliquez ici](#)

Pour plus d'informations sur la verbalisation électronique : [cliquez ici](#)

Le Comité social et économique (CSE)

Une circulaire sur le fonctionnement et la mise en place du Comité social et économique va être diffusée aux adhérents de l'UNIS.

Le Comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance de dialogue entre employeur et salariés au sein de l'entreprise, elle fusionne et se substitue à toutes les autres instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT – ainsi que la délégation unique de l'instance regroupée – DUP –).

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises qui ont atteint un effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs au plus tard le 31 décembre 2019.

Cette circulaire recense aussi les grandes étapes des élections professionnelles qui permettent d'élire cette instance représentative du personnel.

Il est précisé que l'UNIS se rapproche actuellement de sociétés spécialisées dans l'organisation des élections professionnelles afin qu'un partenariat soit établi.

Les membres de la Commission sont très favorables à la mise en place d'un tel partenariat. Ces sociétés spécialisées sont d'une grande aide et très performantes pour l'organisation des élections professionnelles.