la cgt UGICT
La référence syndicale
INGÉS CADRES TECHS

ÊTRE CADRE

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL ENCADREMENT DU 28 FÉVRIER 2020 :

UN OUTIL POUR NÉGOCIER DE NOUVEAUX DROITS

SOMMAIRE

Introduction 05

Quand utiliser l'ANI du 28 février 2020 ? 06

L'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres ne concerne-t-il que les cadres ? 08

Quelle articulation entre la définition nationale interprofessionnelle du 28 février 2020 et les dispositions des articles 4 et 4bis de la Convention collective du 14 mars 1947 ? 10

Quelle articulation entre la définition nationale et interprofessionnelle du 28 février 2020 et les définitions de branche ? 12

Quelles sont les caractéristiques du régime de prévoyance des cadres et assimilés ? Comment l'étendre aux autres composantes du salariat ? 14

Un financement à la charge exclusive de l'employeur 15

15 Est-il possible de déroger à ces dispositions par accord d'entreprise ?

16 Alors comment étendre le 1,5 % prévoyance à l'ensemble du salariat ?

17 Comment identifier les salarié·e·s éligibles aux avantages couverts par le 1,5 % prévoyance ?

18 Puis-je m'enquérir du montant des prestations décès constituées ?

18 Quel rôle pour les délégués syndicaux et le Comité social économique (CSE) ?

19 Quels sont les services de l'APEC ?

20 Annexes

VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un coup de pouce !

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

MH-13575_2010 - ©Adobestock

Malakoff Humanis Prévoyance – Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale – Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 – Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

L'Accord national interprofessionnel (ANI) relatif aux personnels d'encadrement du 28 février 2020 est un socle sur lequel vous pourrez vous appuyer dans chacune de vos négociations de branche ou d'entreprise pour gagner des droits nouveaux pour les ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise mais aussi pour les ouvriers et employés…

En effet, les entreprises sont des écosystèmes où les activités des salarié·e·s sont interdépendantes : les volumes produits dépendent de la commercialisation, qui dépend elle-même de la qualité des produits et de leur conception, des financements obtenus, des investissements en recherche et innovation, de l'efficacité des départements en charge du contrôle qualité, des questions réglementaires et autres fonctions supports : relations humaines, comptabilité, etc.

En dégageant des droits et des moyens pour permettre aux personnels d'encadrement d'être professionnellement engagé·e·s et socialement responsables, la CGT et son Ugict ont donc l'ambition de faire évoluer les rapports sociaux dans l'entreprise au profit de l'ensemble des salarié·e·s.

QUAND UTILISER L'ANI DU 28 FÉVRIER 2020 ?

EN UN MOT : TOUT LE TEMPS !

Parce qu'il traite de la plupart des thématiques de la négociation collective et qu'il est signé par toutes les organisations patronales et syndicales, cet ANI est un point d'appui pour toutes les négociations annuelles obligatoires, mais surtout pour obtenir l'ouverture de négociations sur des sujets dont l'importance est souvent sous-estimée ou mal anticipée.

Il est ainsi une invitation à travailler en amont toutes les évolutions du monde du travail et leurs impacts sur les salarié·e·s, ainsi que mentionné dans le préambule de l'accord :

> « *Par ailleurs, nous savons que plus de 40 % des emplois seront à 10 ans profondément transformés et que la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est, dans ce contexte, essentielle pour l'entreprise et plus largement pour certains secteurs économiques.*
>
> *Le cadre est doublement impacté par cette prévision : d'une part il est potentiellement concerné à titre personnel. D'autre part, s'il est en fonction d'encadrement, il lui revient d'anticiper ces mutations et l'évolution des compétences attendues de ses collaborateurs. La dimension managériale du cadre est - lorsqu'elle existe - profondément remaniée aujourd'hui.*
>
> *[…]*
>
> *Dans ce contexte, il est utile de proposer aux entreprises un outil de réflexion leur permettant d'appréhender les enjeux relatifs à ces transformations de façon à faciliter et alimenter le dialogue social, et à organiser efficacement les relations de travail entre les employeurs et les salariés […]* »

En signant cet ANI, la CGT et son Ugict ont saisi l'opportunité de lancer une dynamique de négociation favorable aux personnels d'encadrement.

Occasion unique de donner à voir le vrai visage de la CGT : une organisation déterminée à défendre les intérêts matériels et moraux des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise sur la base d'un travail syndical rigoureux.

Dans ce cadre, l'Ugict-CGT dote les négociateurs d'outils pour consulter les salarié·e·s, évaluer leur situation, leurs problématiques et leurs attentes. La conception des consultations en permet une restitution rapide et le cas échéant une comparaison avec les résultats constatés dans le secteur professionnel et/ou au niveau interprofessionnel.

On se reportera aux documents édités par l'Ugict-CGT :

- Pour vos enquêtes sur le contenu du travail :

letravailestanous.fr

- Pour vos enquêtes sur le télétravail :

enquetelettravail.fr

- Guides revendicatifs et juridiques :

ugictcgt.fr/guides

- Baromètre annuels :

ugictcgt.fr/tag/barometre

L'ANI DU 28 FÉVRIER 2020 PORTANT DIVERSES ORIENTATIONS POUR LES CADRES NE CONCERNE-T-IL QUE LES CADRES ?

Par « cadres » sont en fait désignés les personnels d'encadrement au sens large : cadres et assimilés.

C'est ce qui est expliqué en note 1 du bas de la page 2 de l'accord :

[1] *Il est convenu pour simplifier la compréhension du présent texte de désigner ces salariés par les termes « cadres » ou « encadrement ».*

Ces salarié·e·s sont ainsi défini·e·s (pages 1 et 2 de l'accord) :

« les salariés occupant un poste de travail présentant les caractéristiques suivantes :

- il nécessite une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant,
comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés :

- *soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur ;*
- *soit à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle ;*

- il implique des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et, par la même, influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux ;

- il confère à son titulaire une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui lui sont confiées ;

- il confère à son titulaire une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise :

- *soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés ;*
- *soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.*[1]

[1] (C'était le régime AGIRC, disparu au 1er janvier 2019.)

Observons que cette définition est très proche de celle élaborée par l'Organisation internationale du travail.

« Toute personne :

a) qui a terminé un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur ou qui possède une expérience reconnue équivalente dans un domaine scientifique, technique ou administratif ; et

b) qui exerce, en qualité de salarié, des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement et d'initiative et impliquant un niveau relativement élevé de responsabilité.

Cette notion englobe également toute personne répondant aux caractéristiques a) et b) ci-dessus, qui détient, par délégation de l'employeur et sous son autorité, la responsabilité de prévoir, diriger, contrôler et coordonner les activités d'une partie de l'entreprise ou d'une organisation, avec le pouvoir de commandement correspondant, à l'exclusion des cadres dirigeants ayant une large délégation de l'employeur. »

La thèse d'une soi-disant exception française quant à la conception de l'encadrement est donc clairement invalidée tant par les signataires de l'accord que par les travaux de France Stratégie (N° 2020-07 juillet). En France comme au niveau international, les personnels relevant de la sphère « encadrement » ne sont pas nécessairement encadrants.

QUELLE ARTICULATION ENTRE LA DÉFINITION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU 28 FÉVRIER 2020 ET LES DISPOSITIONS DES ARTICLES 4 ET 4BIS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 14 MARS 1947 ?

Le bénéfice des garanties collectives nationales et interprofessionnelles attachées au statut de l'encadrement, est acquis aux personnels qui relevaient des articles 4 (définissant les cadres) et 4bis (définissant les assimilés cadres) de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 (de retraite) et de prévoyance des cadres.
Pour mémoire, ces garanties sont :

- Un régime de prévoyance destiné en priorité à la couverture du risque décès, financé par une cotisation à la charge exclusive des employeurs, appelée au taux de 1,5 % de la tranche A des salaires.

- Le bénéfice des services de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Aux termes de l'ANI du 28 février 2020, cette disposition perdure et n'admet aucune dérogation de branche ou d'entreprise. L'accord du 28 février 2020 leur est donc opposable sans réserve :

> « *D'autre part, il est rappelé que les accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres demeurent en vigueur : le présent texte ne remet pas en cause leur application.*
>
> ***Par conséquent, les salariés bénéficiaires de ces accords sont définis par les dispositions des articles 4 et 4bis de la CCN du 14 mars 1947, auxquelles il est fait référence dans l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF et reprises par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité.*** »
> Page 2 de l'ANI du 28 février 2020

L'identification de ces personnels résulte d'un examen et d'un **agrément des classifications** de branche opérés, depuis la disparition de l'AGIRC, par une commission paritaire rattachée à l'APEC.

En pratique, les branches ont toute liberté quant à la conception de leurs classifications.

Mais in fine, c'est la **commission paritaire qui validera les seuils de classification** ouvrant droit aux garanties interprofessionnelles de l'encadrement dans le cadre d'une instruction menée conjointement avec les partenaires sociaux de la branche. **Il importe donc que les négociateurs veillent à ne pas être mis à l'écart de ces échanges.**

C'est cette **objectivation** des salariés relevant des anciens articles 4 et 4bis de la CCN du 14 mars 1947, devenus articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permet aux entreprises de bénéficier des exonérations de cotisations fondées sur l'identification de **catégories objectives** en application des dispositions de l'article R.242-1-1 du Code de la Sécurité sociale.

L'agrément des seuils de classification par la Commission paritaire de l'APEC est donc une formalité essentielle pour les entreprises, en particulier vis-à-vis des URSSAF.

Une fois validés, ces seuils font l'objet d'une communication publique sur le site AFFILIA, et peuvent alors être pris en considération par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) chargée de rendre un avis en amont de l'extension des accords de protection sociale complémentaire et de retraite complémentaire sur leur conformité aux normes juridiques en vigueur.

Pour les salarié·e·s, l'agrément des seuils de classification par la Commission paritaire de l'APEC est la garantie d'une application homogène de la définition et du statut de l'encadrement. Cette homogénéité de traitement met les entreprises, les branches et les territoires à égalité en ce qui concerne leur attractivité vis-à-vis des personnels d'encadrement et contribue à combattre toute velléité de dumping social.

Il importe d'introduire dans tout accord de classification une mention du type :

> *« Préalablement à la demande d'extension et d'élargissement des dispositions relatives aux classifications professionnelles, il incombe à la partie la plus diligente de saisir la Commission paritaire de l'APEC. »*

QUELLE ARTICULATION ENTRE LA DÉFINITION NATIONALE ET INTERPROFESSIONNELLE DU 28 FÉVRIER 2020 ET LES DÉFINITIONS DE BRANCHE ?

1.
LE CHOIX DE LA COMPLÉMENTARITÉ

Les négociateurs ont élaboré la définition nationale de l'encadrement en considération de l'efficacité des critères des anciens articles 4 et 4bis, qui ont fait, de 1947 à aujourd'hui, la preuve de leur capacité à intégrer toutes les évolutions des classifications, telles que négociées dans les branches, depuis celles du type Parodi jusqu'aux systèmes à critères classants.

Les critères retenus pour la définition nationale, responsabilité, formation et autonomie, mobilisés avec constance depuis sept décennies, offrent une grille d'analyse simple, compatible avec tous les systèmes de classification, y compris les plus alambiqués.

On constate que certains organismes conseils, qui font chèrement payer leurs prestations, prospèrent en proposant des grilles à critères classants assortis de systèmes de cotation hyper complexes.

Les branches qui optent pour ces opérateurs doivent être conscientes qu'elles vont rentrer dans un lien de totale dépendance à leur égard, pour toutes les opérations de mise en œuvre et d'actualisation de ces classifications. Aux coûts de conception initiale, il faut donc rajouter des coûts significatifs de maintenance. Reste à évaluer la contrepartie d'une facturation onéreuse et à rebondissements.

Dans le cadre d'une négociation de classification, il est toujours utile de savoir quel est le conseil qui œuvre en arrière-plan : l'Ugict-CGT développe avec la pratique une connaissance de ces opérateurs qui peut aider les négociateurs.

2.
ATTENTION AUX CONFUSIONS !

L'ANI du 28 février 2020 stipule : « *En outre, il est rappelé qu'il n'y a pas de définition univoque du cadre et que chaque branche peut donc définir, le cas échéant, ce qu'est un cadre, selon ses propres critères dans le contexte sectoriel qui est le sien.* »

Cet article ne signifie pas que les branches pourraient ignorer les critères de définition de l'encadrement retenus par l'ANI. Il n'y a rien de nouveau sous le soleil ! Les classifications sont du ressort de la négociation de branche, qui détermine aussi les seuils d'application des dispositions conventionnelles concernant les diverses catégories de personnel, dont les cadres.

En revanche, c'est la Commission paritaire rattachée à l'APEC qui vérifiera la conformité des seuils retenus pour le bénéfice des garanties interprofessionnelles, tout comme l'ancienne Commission de l'AGIRC vérifiait la conformité aux critères des articles 4 (les cadres) et 4bis (les assimilés cadres) de la Convention collective du 14 mars 1947.

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES CADRES ET ASSIMILÉS ? COMMENT L'ÉTENDRE AUX AUTRES COMPOSANTES DU SALARIAT ?

Ce régime de prévoyance, mis en place au lendemain de la Seconde guerre mondiale par l'article 7 de la Convention collective nationale de retraite et de **prévoyance** du 14 mars 1947 est désormais réglementé par l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, signé par l'Ugict-CGT ainsi que par toutes les autres organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Il est financé par une cotisation de 1,5 % de la tranche de salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale.

L'emploi de la cotisation est strictement réglementé : elle doit être « affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès ». En pratique, les autorités de contrôle, en particulier la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) s'assureront que plus de la moitié de la cotisation, soit 0,76 %, va au financement du risque décès, le reste pouvant être employé pour la couverture d'autres risques lourds, tels que l'invalidité ou l'incapacité de travail.

La garantie décès intervient **y compris en cas de suicide**, sauf si celui-ci survient « *dans la première année de l'admission au régime de prévoyance* ». C'est une garantie extrêmement importante à l'heure où accroissement de la charge mentale, surcharge de travail, conflits éthiques ou harcèlement moral poussent un nombre croissant de personnels d'encadrement à commettre l'irréparable dans des secteurs aussi divers que l'industrie, les services ou la santé.

UN FINANCEMENT À LA CHARGE EXCLUSIVE DE L'EMPLOYEUR

La grande originalité du régime tient à ce que son financement est intégralement assumé par l'employeur. Pas de part « salariale » de la cotisation :

> « ***Article 1 : avantages en matière de prévoyance des cadres et assimilés***
> *Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 du présent accord, une cotisation à leur charge exclusive, [...]* »

Le non-respect de ce dispositif, à savoir le taux de 1,5 % à la charge exclusive de l'employeur affecté par priorité au risque décès, est assorti d'une sanction pécuniaire très onéreuse pour l'entreprise en cas de décès d'un·e salarié·e :

> « ***Article 1 : avantages en matière de prévoyance des cadres et assimilés***
> *[...] Les employeurs qui, lors du décès d'un participant, ne justifient pas avoir souscrit un contrat comportant le versement de la cotisation visée au premier paragraphe, sont tenus de verser aux ayants droit du cadre ou du VRP décédé une somme égale à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur lors du décès.* »

EST-IL POSSIBLE DE DÉROGER À CES DISPOSITIONS PAR ACCORD D'ENTREPRISE ?

Non. L'article 1 de l'ANI de prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 est formel sur ce point : la cotisation est à la charge exclusive des employeurs, elle est appelée au taux de 1,5 % de la tranche A des salaires et elle doit être affectée par priorité au risque décès.

Par ailleurs, cet accord national relève du point 5 de l'article L.2253-1 du Code du travail, lequel article interdit en son dernier alinéa toute dérogation introduite par accord d'entreprise tendant à réduire les garanties apportées par un accord de niveau supérieur.

Il s'ensuit que les signataires d'un accord dérogatoire s'exposent à un recours juridique à l'initiative d'une organisation non signataire ou d'un cadre

souhaitant obtenir le remboursement de la part salariale de la cotisation indûment prélevée.

Ce qui n'empêche pas un certain nombre d'entreprises de tenter d'obtenir un accord unanime pour se soustraire à leur obligation de financement à leur charge exclusive tout en se mettant à l'abri de recours juridiques.

L'argument avancé est la création d'une part salariale de la cotisation en contrepartie de quoi l'employeur s'engagerait à financer l'extension de la garantie décès aux non-cadres.

La mystification est habile, car en réalité, cela correspond à moyen terme pour les entreprises à une économie substantielle sur leur masse salariale, au seul profit de la rémunération de leurs actionnaires.

En effet, la part des non-cadres dans les entreprises ne cesse de reculer tandis que la part des cadres et assimilés ne cesse de progresser.

Compte tenu du niveau de salaire des cadres, supérieur à celui des non-cadres, la mise en place de l'extension de la garantie décès aux non-cadres est majoritairement ou intégralement financée par la part salariale de la cotisation des cadres. La masse salariale globale n'est donc pas affectée par ce soudain accès patronal de générosité ou ne l'est que très transitoirement.

Car avec l'évolution classique de la démographie des entreprises, de moins en moins d'ouvriers et d'employés, de plus en plus de cadres, d'ingénieurs et de techniciens, la part salariale introduite par l'accord dérogatoire finit par financer essentiellement les actionnaires, en les exonérant de ce versement.

On est donc dans une logique de redistribution entre salariés, qui, initialement ne coûte rien ou quasiment rien à la rémunération du capital, et qui dans un second temps lui rapportera beaucoup en l'exonérant de financer une part substantielle du 1,5 %.

ALORS COMMENT ÉTENDRE LE 1,5 % PRÉVOYANCE À L'ENSEMBLE DU SALARIAT ?

Étendre le 1,5 % signifie deux choses : d'une part, généraliser la garantie décès et ses dispositions accessoires et, d'autre part, généraliser son financement à 100 % par l'employeur.

Il apparaît donc opportun pour la CGT et son Ugict de prendre l'initiative d'une telle négociation pour en poser les termes, ce qui permet de ne pas être victime d'un chantage anti-cadre ou anti-syndical avec une direction d'entreprise qui diviserait les salariés en proposant, bien qu'illicite, la création d'une part salariale de cotisation, aux dépens des cadres et des non-cadres qui y seraient assujettis.

L'argumentation suivante peut être avancée :

Depuis 1947, les entreprises financent le 1,5 % prévoyance à leur charge exclusive. L'extension de cette garantie aux non-cadres est donc une mesure de justice sociale qui n'a que trop tardé.

En outre, les non-cadres formant une catégorie objective, cette extension du dispositif et de son financement, permet aux entreprises de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales au titre de l'article R.242-1-1 du Code de la Sécurité sociale.

Enfin, l'élargissement du périmètre de la mutualisation (si les non-cadres ne sont pas couverts), permet de négocier avec l'organisme assureur, une institution de prévoyance ou une mutuelle de préférence aux assureurs privés à but lucratif, de meilleures garanties tout en minorant les coûts de gestion. En parallèle, il convient bien sûr de mener une consultation des salarié·e·s.

COMMENT IDENTIFIER LES SALARIÉ·E·S ÉLIGIBLES AUX AVANTAGES COUVERTS PAR LE 1,5 % PRÉVOYANCE ?

C'est le coefficient de la classification professionnelle (cf. feuille de paye) qui détermine l'affiliation au régime de prévoyance des cadres et assimilés, au titre des anciens articles 4 (définissant les cadres) et 4bis (définissant les assimilés cadres) de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, **respectivement devenus articles 2.1 et 2.2** de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

La consultation de la base documentaire AFFILIA permet d'identifier à partir du nom ou du numéro de la convention collective les coefficients de la classification professionnelle à partir desquels on est couvert par le régime de prévoyance des cadres et assimilés et on devait, jusqu'au 31 décembre 2018, obtenir des points auprès de l'ancien régime de retraite complémentaire des cadres et assimilés (l'AGIRC).

PUIS-JE M'ENQUÉRIR DU MONTANT DES PRESTATIONS DÉCÈS CONSTITUÉES ?

Selon l'article 1 de l'accord du 17 novembre 2017, « *tout bénéficiaire visé au premier alinéa peut, quel que soit son âge, prétendre, en application du présent article, à la constitution d'avantages en cas de décès dont le montant peut varier en fonction de l'âge atteint. Ces avantages sont maintenus en cas de maladie ou d'invalidité, jusqu'à liquidation de la retraite.* »

Il s'ensuit qu'un·e salarié·e est fondé·e à formuler une telle demande auprès de son employeur.

QUEL RÔLE POUR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET LE COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE (CSE) ?

Vérifier le contrat ou la convention souscrit avec l'organisme d'assurance pour s'assurer :

- Que l'entreprise a bien mis en place le régime de prévoyance des cadres et assimilés ;
- qu'il est bien financé par une cotisation à la charge exclusive de l'employeur de 1,5 % de la tranche A des salaires (inférieure au plafond de la Sécurité sociale) : vérifier en plus quelques feuilles de paye ;
- que cette cotisation est majoritairement employée au financement de prestations liées au risque décès.

Vérifier la nature des garanties : sortie en capital, en rentes, nature des rentes, maintien des garanties après le départ de l'entreprise pendant une certaine durée…

En cas de décès d'un·e salarié·e cadre ou assimilé, contacter sa famille pour l'informer du droit à bénéficier de la garantie décès ou, à défaut de souscription par l'entreprise, d'un capital égal à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur lors du décès.

Le CSE est en outre fondé à examiner chaque année le rapport fourni à l'employeur par l'organisme d'assurance sur les comptes du contrat ou de la convention de prévoyance, en application de l'article 15 de la loi EVIN de 1989, comportant les informations détaillées fixées par le décret n° 90-769 du 30 août 1990 :

- Montant des cotisations ou primes, brutes de réassurance,
- montant des prestations payées, brutes de réassurance,
- montant des provisions techniques brutes de réassurance, le 1er janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré,
- quote-part des produits financiers nets, des commissions, des autres charges, des participations aux résultats, du résultat de réassurance,
- nombre de salarié·e·s garantis.

Ce rapport doit être présenté au chef d'entreprise deux mois après l'approbation des comptes, et au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré afin de pouvoir décider une éventuelle résiliation du contrat.

Pour aller plus loin, consulter le « Guide du négociateur en prévoyance lourde & complémentaire santé » édité par l'Ugict-CGT.

QUELS SONT LES SERVICES DE L'APEC ?

L'Association pour l'emploi des cadres est une institution paritaire qui mène des études et des actions pour le placement, le reclassement et la sécurisation des parcours professionnels des cadres recherchant un emploi, originaires de l'industrie, du commerce et des services.

Elle est principalement investie de missions de service public en faveur :

- Des cadres, (qu'ils soient en activité ou demandeurs d'emploi) pour lesquels elle contribue à sécuriser les parcours professionnels ;
- des jeunes ayant suivi un premier cycle de l'enseignement supérieur auxquels elle apporte un appui afin de les aider à anticiper leur insertion professionnelle ;
- des entreprises qu'elle informe et conseille afin de créer les conditions d'un meilleur rapprochement entre offre et demande ;
- de l'ensemble des publics et acteurs pour lesquels elle diffuse une information de qualité sur le marché du travail des cadres.

Afin de diffuser une information de qualité sur les métiers, leurs évolutions, les perspectives d'emploi pour les cadres, l'APEC développe un programme d'études renforcé permettant aux cadres et aux entreprises de mieux connaître les réalités du marché du travail en France et à l'étranger.

Ces informations, ainsi que les offres d'emploi et divers outils de simulation ou d'entraînement à la gestion des situations qui jalonnent un parcours de cadre, sont gratuitement accessibles sur : apec.fr.

ANNEXES

Les articles 4 et 4bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947

Article 4

Le régime de prévoyance et de retraite institué par la présente Convention s'applique obligatoirement aux ingénieurs et cadres définis par les arrêtés de mise en ordre des salaires des diverses branches professionnelles ou par des conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective et qui se sont substitués aux arrêtés de salaires.

Il s'applique également aux voyageurs et représentants travaillant pour un seul employeur et ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres.

Sont considérés comme ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres, au sens de l'alinéa précédent, les voyageurs et représentants qui répondent à l'un au moins des trois critères suivants :

a) avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises ;

b) exercer par délégation de l'employeur un commandement sur d'autres représentants ;

c) exercer des fonctions impliquant initiative, responsabilité, et pouvoir être considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise.

En ce qui concerne les branches pour lesquelles des arrêtés ne fournissent pas de précisions suffisantes, il est procédé par assimilation en prenant pour base les arrêtés de mise en ordre des salaires des branches professionnelles les plus comparables, par accord entre les organisations professionnelles intéressées.

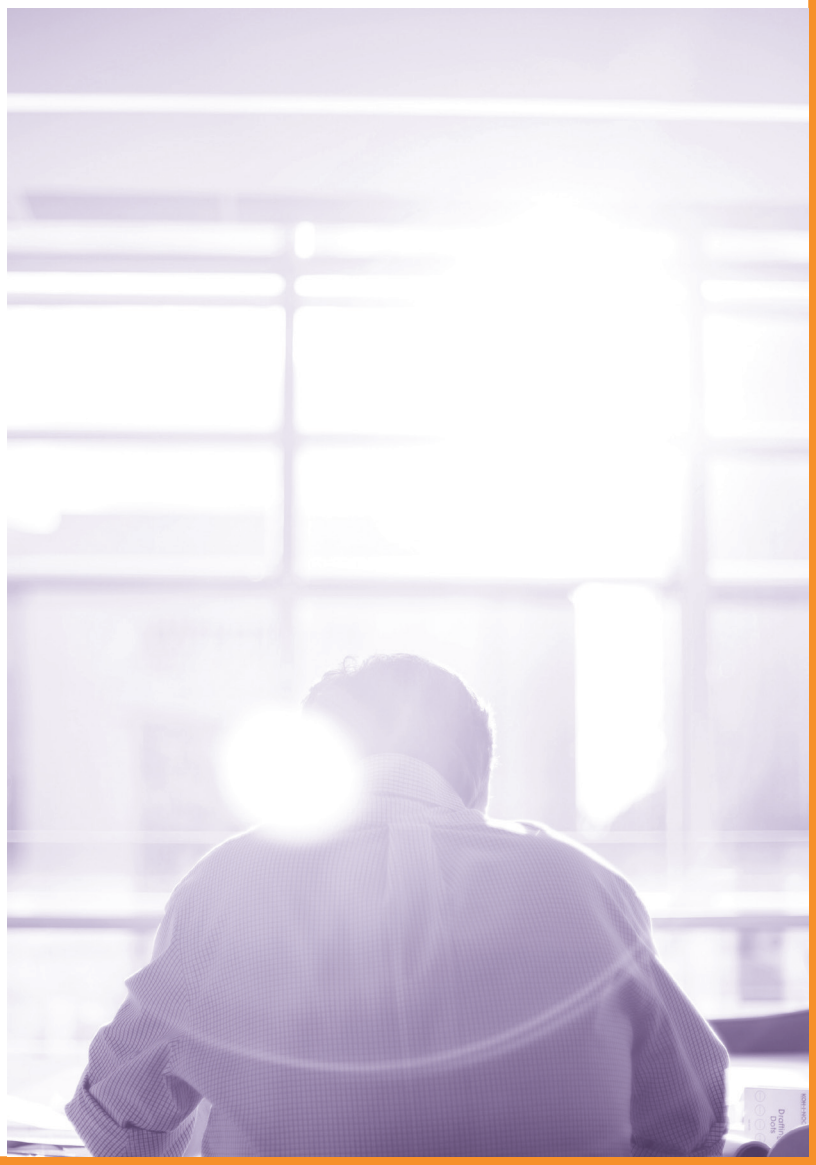
Le régime est, en outre, obligatoirement applicable :
- aux personnes exerçant des fonctions de direction non visées par les arrêtés de mise en ordre des salaires lorsqu'elles sont considérées comme des salariés pour l'application de la législation de la Sécurité sociale ;
- aux médecins, lorsqu'ils sont considérés comme des salariés pour l'application de la législation de la Sécurité sociale ;
- aux conseillères du travail et surintendantes d'usines diplômées.

Article 4 bis

Pour l'application de la présente Convention, les employés, techniciens et agents de maîtrise sont assimilés aux ingénieurs et cadres visés à l'article précédent, dans les cas où ils occupent des fonctions :

a) classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à 300 [1] ;
b) classées dans une position hiérarchique équivalente à celles qui sont visées au a) ci-dessus, dans des classifications d'emploi résultant de conventions ou d'accords conclus au plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.

Annexe 2 : Accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017



[1] Arrêtés de mise en ordre des salaires intervenus avant la loi du 11 février 1950.
**Délibération D20*

encadrement.ugict.fr

@CGTCadresTechs

facebook.com/UGICT

@ugictcgt

youtube.com/c/UGICTCGTtv