



COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture
Secrétariat du Paritarisme

APGP - 8 rue du Chalet 75010 Paris

Tél : 01 42 84 28 71 Fax : 01 42 02 68 53 Courriel : cpnnc.architecture@apgp.fr

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC du 9 avril 2009

CPNNC du 26 février 2009

COMPTE RENDU

Etaient présents

Collège Employeurs :

Syndicat de l'Architecture : Mme Françoise GROSHENS, M. Jean-François CHENAIS
UNSFA : MM. Christophe CHOMEL, Jean-Michel DRESSE, Jean-Louis RENY, Patrick SARAZIN,
Patrick JULIEN, Mme Sophie BIDAUD.

Collège Salariés :

CFE CGC BTP: M. François DUDILIEUX
CFDT : MM. Alain HENAU, Guy MAUREL
CFTC : M. Yassin BOUAZIZ
FO BTP : MM. Dominique MODAINE, André ZAJDA

Invités

Ionis : M. Jérôme BONIZEC
Malakoff-Médéric : Mme Maryline FLEURENT

Président : M. Yassin BOUAZIZ

Vice-Président : M. Christophe CHOMEL

Secrétaire : M. François LE VARLET

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Ordre du jour de la CPNNC du 26 février 2009

- 1- Approbation de l'ordre du jour
- 2- Approbation du compte rendu de la réunion du 18 décembre 2008
- 3- Avenants Santé-Prévoyance - Accord d'entreprise sur complémentaire santé de l'entreprise SCHREPFER
- 3- Egalité Hommes-Femmes : présentation des contributions de chaque Organisation professionnelle.
- 4- Mise à jour de la CCN quatre premiers points du rapport de M. MAUGER.
- 5- Questions diverses.

L'ordre du jour est approuvé.

Point 2 : Approbation des comptes rendus des réunions du 18 décembre 2008 et 12 février 2009

Les comptes-rendus des 18 décembre 2008 et du 12 février 2009 sont approuvés.

Point 3 : Complémentaire santé-Accord Prévoyance

3.1 Prévoyance

L'avenant prévoyance n°3 permet un ajustement de la cotisation au plus juste avec un remboursement jusqu'au 150ème jour d'incapacité strictement limité aux dépenses de l'employeur.

L'UNSFA déclare avoir l'intention de ne pas signer cet avenant.

Cette disposition permet à l'employeur, qui participe très majoritairement au paiement de cette cotisation, de trouver une indemnité liée :

- à la désorganisation subie par l'entreprise,
- à la nécessité d'embauche dans des conditions économiques ou de temps défavorables,
- au recours à des contrats à durée déterminés ou intérim, économiquement défavorables.

Les autres organisations syndicales souhaitent qu'il n'y ait pas de bénéfice fait par les entreprises sur le remboursement des absences pour incapacité pendant les 150 premiers jours.

L'avenant prévoyance permet un ajustement de la rente pour les enfants :

L'âge limite de perception de la rente est porté au 26^{ème} anniversaire.

Conclusion :

Pour permettre aux opérateurs de croiser les fichiers et retrouver les égarés la Présidence va écrire à l'OPCA pour demander qu'elle collabore avec les opérateurs.

L'avenant n°3 est signé de :

Employeurs : Syndicat de l'architecture

Salariés : CFE CGC, CFDT, FO

L'avenant prévoyance n°2 concerne le renouvellement du mandat des opérateurs, il est signé par :

Collège employeur : SDA-UNSFA

Collège salariés : CFE CGC, CFDT, FO

La présidence demande à l'opérateur des informations sur la fusion Malakoff-Médéric :

-Malakoff-Médéric : La fusion des opérateurs (Malakoff-Médéric le 1^{er} juillet 2008) a permis la mise en place de nouveaux services.

Avantage : réseau commercial plus important et implantations plus nombreuses. Proximité plus grande pour les agences d'architecture. Aujourd'hui, les entreprises attendent une gestion courante des dossiers par le passage via internet et non plus papier.

- types d'actions sociales inchangés. Deux types :

* l'action sociale individuelle : aide aux personnes handicapées, aide pour équipement d'un foyer, véhicule, aides ponctuelles (tornades). Aides financières.

* l'action sociale collective : action moins ciblée sur les salariés, plus générale.

Conclusion :

Une synthèse est demandée pour transmission avant le 9 avril afin d'avoir une vision globale des possibilités.

Rappel de la Présidence :

- la clause de désignation est annuelle mais la loi impose de la revoir tous les 5 ans. Saisir la commission CPNNC pour revoir certains points, y joindre tous les documents pour pouvoir débattre sur cette question.

Suspension de séance à la demande du collège employeurs

Collège employeurs : Dans un premier temps, l'UNSFA a fait valoir sa position de ne pas renouveler le mandat de l'opérateur et le Syndicat de l'architecture a fait valoir, pour des raisons différentes, qu'il ne le renouvelle pas non plus.

Conclusion : Après échanges lors de la suspension de séance, le collège employeurs renouvelle le mandat de l'opérateur pour une durée d'un an et demande officiellement à la CPNNC qu'une étude concurrentielle soit réalisée dans ce même délai, sur la base de l'accord tel qu'il existe actuellement.

Suspension de séance à la demande du collège salarié

- collège salariés : le texte reste tel quel et pourra être revu dans 5 ans. Approbation sur la proposition de rédaction faite par l'organisme.

Le régime est excédentaire, au-delà des provisions fixées. Il est possible de réduire le coût de ce régime. Il est demandé à la commission paritaire de fixer un délai pour examiner la reconduction de l'opérateur et réorganiser un appel d'offre d'opérateurs pour avoir un bilan plus étoffé.

Conclusion :

- Il est décidé de poursuivre avec APRI-IONIS & MALAKOFF-MEDERIC

- Il est décidé de créer une sous commission sociale suite demande de l'UNSFA ci-dessus :

La sous commission sociale est composée de : Françoise GROSHENS et Jean-Michel DRESSE pour les employeurs, François DUDILIEUX et Alain HENAUX pour les salariés.

Mandat de la sous commission : Dans le délai de 1 an déterminer des pistes d'amélioration garanties-coût.

3.2 Santé

La commission examine les avenants pour mise en conformité des textes :

- la proposition qui est faite est d'intégrer différents cas d'exonération prévus par la circulaire du 30 janvier 2009 (ancien art. 4-2). Sont exonérés de cotisations : les petits temps partiels inférieurs à un mi temps à condition que la cotisation représente au moins 10 % du salaire.

Nouveautés :

- disparition de la CMU

- dispense d'affiliation :

* pour les travailleurs saisonniers,

* les CDD inférieurs à 12 mois,

* les contrats dont la durée est égale à 12 mois (mais que soit justifié par ailleurs un contrat vers un autre opérateur)

* les CDD de 12 à 18 mois, s'ils n'ont pas de couverture, devront adhérer au régime

* les salariés en couple peuvent choisir de s'affilier en tant qu'ayant droit du conjoint salarié couvert, donc bénéficiaire du tarif couple.

* les salariés bénéficient de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé uniquement jusqu'à l'échéance annuelle du contrat en cours afin d'éviter une double cotisation (notamment ceux qui bénéficiaient de la CMU)

* les salariés qui bénéficient d'une couverture complémentaire obligatoire au titre des remboursements de frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples) : inchangé

* les salariés qui bénéficiaient déjà à la date d'adhésion à l'entreprise, d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursements de frais de santé par leur conjoint : inchangé

* les salariés qui étaient déjà couverts à titre individuel disposent d'une dispense temporaire jusqu'à la fin de l'échéance annuelle de leur contrat individuel (au moment de la mise en place du régime).

* franchises médicales pour le régime général (et régime local Alsace-Moselle)

Abstention de la CFTC pour la conclusion.

Collège employeurs :

L'UNSFA avait en septembre dernier, demandé que certains points soient portés en commission paritaire (11 points).

Leur discussion est redemandée ce jour.

Que la commission qui vient d'être nommée pour la prévoyance soit également une commission pour la santé et qu'elle s'engage, dans un délai d'un an, à rediscuter un certain nombre de points. Un bilan des prestations avec l'opérateur devant être fait à mi parcours sur la mise en place du régime santé en termes d'adhésions, de cotisations, de recettes, de dépenses, il est demandé pour cela d'en prendre date.

Suite à cette demande, suspension de séance à la demande du collège salariés.

Collège salariés : choix adoptés en conclusion.

Conclusion :

Dans le cadre des missions de la sous commission, il y a accord pour l'adjonction d'une réflexion sur la complémentaire santé, pour l'amélioration de la prévoyance et les frais de santé. Un délai d'un an est donné pour produire ses réflexions.

La date prévue pour ce bilan intermédiaire santé en plénière est le 10 juin 2009 (prévoyance le matin et frais de santé l'après-midi) "Commission Protection Sociale". La Président insiste pour que tous les éléments soient adressés avant le 31 mai.

Avenant n° 1 relatif au régime frais de santé :

- art. 2 : un oubli : rien sur le maintien du taux d'appel réduit pour un champ plus large de la garantie frais de santé (options 1 et 2) : ajouter cela.

Conclusion :

Cet élément n'est pas conventionnel, mais ce sera fait, le taux d'appel sera appliqué sur les cotisations des options.

Quatre organisations signeront : CGC et CFDT, Syndicat de l'architecture et UNSFA.

3.3 L'accord de l'entreprise Schrepfer

Un avis est demandé d'abord aux organisations syndicales puis les opérateurs donneront leur avis technique avant que la Commission prenne une décision.

Question sur l'accord Schrepfer : est-ce que cet accord est juridiquement viable et recevable ?

Collège employeurs :

UNSFA : à partir du 1^{er} janvier 2010, des accords avec des DP pouvant déroger à la CCN pourront avoir lieu sur certains thèmes listés limitativement par le code du travail. Parmi ces thèmes, ne figurent pas la prévoyance et la santé ; on n'est ni dans la bonne année ni dans le bon thème.

SA : sur le principe, accord non recevable. Il faut demander aux opérateurs de faire examiner cet accord par un cabinet juridique.

Collège salariés :

CFTC : sur le fonds, l'accord est irrégulier. La Présidence a demandé aux opérateurs un avis technique.

FO : n'est pas lié par cet accord et s'il est en contradiction avec la loi et la CCN, il n'a pas lieu d'être.

CFDT : les rédacteurs se sont servis de l'écriture de l'art. 7-3 et le risque est dans cette écriture. On s'attend également à un procès et la CFDT sera partie prenante en tant qu'organisation syndicale signataire de l'accord.

CGC : s'en tient à l'art. 2253-3 du Code du travail qui précise qu'en matière de garantie collective complémentaire, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant aux accords professionnels, aux Conventions de branche ou interprofessionnelle.

Les salariés sont d'accord à l'unanimité sur l'irrecevabilité.

Opérateurs - avis technique et juridique :

C'est un régime de branche étendu :

- l'art. 7-2 est clair : une entreprise qui n'a pas un régime conforme au moment de la signature, ne peut en établir un après coup car il faut rejoindre le régime ; seuls sont exonérés de rejoindre le régime, les entreprises qui avaient déjà un régime en cours à la date de signature.

- art. 7-3 : "dans les entreprises d'architecture dont l'effectif est inférieur, égal ou supérieur à 11 salariés, les accords améliorants, en faveur des salariés, soit la répartition des taux, soit les garanties seront conclu en l'absence de délégué syndical.....". Donc deux cas possibles d'amélioration pour tous ceux qui sont dans le régime de la branche : la répartition des taux et les garanties.

Juridiquement, il n'y a pas d'ambiguïté sans avoir besoin d'aller jusqu'à l'analyse complète de l'accord.

Conclusion : à l'unanimité, la commission paritaire de validation considère cet accord comme irrecevable car celui-ci est non conforme aux dispositions de l'accord de branche frais de santé.

La commission paritaire peut-elle être déclarée responsable ?

- la commission paritaire nationale n'a pas la personnalité juridique, elle est donc inattaquable, peut-être pourrait-on mettre en cause les organisations syndicales. En cas de difficulté d'interprétation d'un accord collectif, c'est le TGI qui tranchera.

Opérateurs : Ils proposent que leurs services juridiques élaborent un projet qui sera validé par l'avocat conseil ou bien les rencontrer pour évoquer le sujet.

Conclusion :

Sur la méthodologie, plusieurs options ont été proposées mais il ressort qu'il serait plus judicieux que les opérateurs travaillent conjointement avec Maître MAUGER.

A l'unanimité, la commission répond à la saisie du cabinet Schrepfer sur la base des éléments transmis par le service juridique de l'opérateur et analysés par le Cabinet MAUGER (conseil de la CPNNC).

3.4 Information santé de la Vice Présidence :

Les syndicats des architectes du Rhône et d'Alsace sont concernés par un contrôle de la DGCCRF.

10 à 15 cabinets doivent être interrogés sur la mise en place et le contrôle de l'accord "frais de santé".

Enquête faite dans deux régions et recouplement au niveau national avec interrogation UNSFA et SDA.

Après analyse de l'accord et des appels d'offres, rien d'anormal ou d'illégal n'a été communiqué aux interrogés.

Pause de midi, reprise de séance.

Point 4 : Egalité Hommes-Femmes : présentation des contributions de chaque organisation professionnelle

Collège employeurs :

SA : Il est intolérable qu'il y ait des inégalités dans la branche entre des hommes et des femmes à niveau équivalent et qui font le même travail. On peut le constater mais en tant que commission paritaire, que peut-on faire.

Collège salariés :

Il y a l'application de la CCN, la loi, etc. La Présidence peut déjà proposer un accord d'entreprise type. La CCN fait des accords de principe mais la démarche de mettre en place un accord de branche serait plus volontariste en demandant aux employeurs d'établir chaque année pour la CPNEFP un rapport sur les salaires, les conditions de travail et les classifications entre les hommes et les femmes. Problème de principe, aucune différence entre un homme et une femme qui travaillent. Avec ce rapport de FORS, à qualification égale, il y a de 25 % à 35 % d'écart sur les salaires sans parler des envois en formation.

On a à réfléchir sur les règles en matière d'embauche, de rémunération, d'évolution et de déroulement de carrière, quel est le rôle des DP, comment sont informés les salariés et quels sont les recours et sanctions. Devant toutes ces questions, il faut amener des réponses au niveau de la branche ; on peut se servir du site pour communiquer sur l'égalité hommes/femmes et d'informer sur les recours possibles.

Comment écrire quelque chose sur le dialogue social où 85 % des entreprises ont - de 11 salariés et où il n'y a pas de DP. Cependant, on a la possibilité de désigner jusqu'au moment des élections, des RSS Représentants de Section Syndicale (art. 2142-1-1 et suivants du C. Travail) pour renforcer le dialogue social.

Des axes de progrès sont évoqués dans le document du Ministère et sur lesquels il faut apporter des réponses :

- 1 - l'information et les IRP
- 2 - l'accès à la formation : ajouter un paragraphe spécifique pour les femmes. La branche professionnelle enverra en priorité le public féminin en formation
- 3 - les salaires : saisir les CPR pour l'égalité hommes/femmes avec, pour l'employeur, obligation de fournir les critères sur lesquels il s'est basé pour fixer la classification et la rémunération des femmes
- 4 - les recours et les sanctions

Collège salariés :

Le (ou la) salarié(e) peut réagir :

- en saisissant le Conseil des Prud'hommes moyennant la création d'une charte au niveau des entreprises d'architecture et les invitant à entrer à l'intérieur de cette charte. C'est donner des armes aux salariés pour qu'ils puissent se défendre.

Conclusion :

Intégrer les dispositions hommes/femmes dans l'accord GPEC avec un volet information des IRP et obligation d'établir le rapport comparé de branche, un volet spécifique à l'accès à la formation professionnelle, un volet sur la rémunération et mettre à côté une charte globale sur l'emploi, les compétences, l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Point 5 : Valeur de points

Les régions qui n'ont pas conclu d'accord de salaires au titre de l'année 2009 sont : Paca, Aquitaine, Corse et Languedoc-Roussillon.

- Pour Paca, un accord de salaire a été signé par FO et le représentant de l'UNSFA. FO a ensuite retiré sa signature de l'accord pour nullité du mandat.

Suspension de séance à la demande du collège employeurs.

Collège employeurs :

*** Aquitaine :**

La présidence donne lecture de la lettre de Jacques PUISSANT, président de la CPR. (annexé au CR)
Plusieurs configurations sont possibles. L'Aquitaine a une réunion le 3 mars et propose une valeur de point qui semble dans la fourchette de ce qui a été négocié ; il ne faut pas se substituer à cette négociation mais prévenir l'Aquitaine que dans le cas où il ne signerait pas un accord, la CPNNC statuerait.

*** PACA :**

Un accord a été signé par le collège employeurs et dénoncé par le collège salariés. Soit l'accord est valable et on l'entérine, soit on les revoit rapidement à une négociation

*** Corse et Languedoc-Roussillon :**

Pas de réunion. On leur fixe une date limite de réunion et de décision avant le 30 mars.

Dans la région PACA Un 1^{er} accord a été signé mais par un représentant non mandaté le jour de la signature. 2.5 % proposé. Echec de la 2^{ème} réunion. La CPNNC est compétente.

La moyenne nationale de majoration de la valeur de point est 2.5. La CFTC propose donc de se baser sur la même valeur. La CFDT est d'accord. Le Syndicat de l'architecture est prêt à signer à 2,5% de majoration.

L'UNSFA ne valide pas cette disposition.

Collège salariés : Le collège salarié propose une conclusion qui est adoptée

Conclusion :

AQUITAINE :

Une réunion est prévue.

A défaut de conclusion d'un accord lors de cette réunion, à l'occasion de la réunion de la CPNEF du 26 mars prochain sera fixée une valeur de point.

PACA :

L'accord est signé par Syndicat de l'architecture pour les employeurs, CFDT et CGC pour les salariés, avec une valeur de point de 6,82.

CORSE/LANGUEDOC & ROUSSILLON :

Carence.

La Présidence étant indisponible, les deux collèges portent la responsabilité de la défaillance.

La CPNNC fixe une date limite de réunion et de décision avant le 30 mars.

Point n°6 : Ordre du jour de la CPNNC du 9 avril 2009

- 1- Approbation de l'ordre du jour
- 2- Approbation du compte rendu
- 3- Valeurs de point non négociées à ce jour
- 4- Egalité professionnelle Hommes-femmes
- 5- Structure d'un accord pour favoriser le dialogue social - Mise à jour CCN
- 6- Questions diverses.